

UNIONE DEI COMUNI MONTANI DEL CASENTINO



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA E DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI (art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/2009)

Anno 2017

1. Premessa

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Unione dei Comuni Montani del Casentino ha elaborato, coerentemente con quanto disposto dall'art. 14, comma 4, lett. a) del D. Lgs. n. 150/2009 e con le linee guida di cui alle delibere CiVIT n. 4/2012 e n. 23/2013, la presente relazione, che ha come oggetto:

1. il funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP);
2. l'attuazione di quanto previsto dal Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
3. le risultanze del sistema dei controlli interni.

L'OIV ha esaminato i passaggi che l'Unione dei Comuni Montani del Casentino ha realizzato in tali ambiti, evidenziando, attraverso l'esame dei risultati ottenuti, i punti di forza, le aree di debolezza e le possibili azioni di miglioramento, al fine di assicurarne la comprensibilità dei contenuti e di favorire quel controllo sociale diffuso sul rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità che sono alla base della trasparenza in ogni Pubblica Amministrazione.

La relazione costituisce la verifica del funzionamento, all'interno dell'Ente, del ciclo della performance, dell'implementazione e applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, dell'attuazione di quanto previsto dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e dal sistema dei controlli interni.

2. Il Ciclo della performance

Il DUP 2017/2019 è stato approvato con la deliberazione di Consiglio n. 38 del 30 novembre 2016 e in seguito aggiornato con la deliberazione di Consiglio n. 9 del 12 aprile 2017. Il Bilancio di previsione 2017-2019 è stato approvato con la deliberazione di Consiglio n. 11 del 12 aprile 2017 nei termini prescritti dal ciclo di programmazione economico-finanziaria. Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'Ente, il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1 del TUEL e il

Piano della performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 sono stati unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG), adottato dalla Giunta nei termini previsti dalla legge.

Il DUP 2017/2019 contiene gli obiettivi strategici, articolati su base triennale, definiti dagli organi d'indirizzo politico-amministrativo, che si sono confrontati con il dirigente dr. Paolo Grifagni e con i responsabili di posizione organizzativa.

Il PEG/Piano della performance 2017/2019, approvato dalla Giunta con la deliberazione n. 66 dell'11 maggio 2017, è stato definito partendo dall'analisi del contesto di riferimento e in coerenza con le linee con le linee programmatiche contenute nel DUP.

Nel PEG/Piano della performance sono rinvenibili i seguenti ambiti:

A – Attuazione delle strategie

L'Amministrazione ha identificato, sulla base delle priorità espresse dagli organi d'indirizzo politico-amministrativo, gli obiettivi strategici e la loro articolazione, allo scopo sia di rappresentare ex ante le priorità dell'Amministrazione, sia di valutare ex post se essa ha saputo tradurre i propri obiettivi strategici in risultati in linea con quanto previsto.

B – Il portafoglio delle attività e dei servizi

Nel PEG/Piano della performance sono state indicate le attività e i servizi che l'Amministrazione ha messo a disposizione degli utenti e della collettività.

Il monitoraggio e il controllo del portafoglio delle attività e dei servizi effettivamente realizzati e del loro livello qualitativo è stato garantito grazie a un sistema di controllo delle gestioni in corso di ulteriore perfezionamento. Il sistema è progettato in modo tale da legare univocamente obiettivi strategici e obiettivi operativi a prodotti e servizi.

C – Lo stato di salute dell'Amministrazione

L'Amministrazione ha individuato le modalità necessarie a garantire che il perseguimento delle strategie, lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi avvenisse nelle seguenti condizioni:

- utilizzo equilibrato delle risorse;
- sviluppo delle competenze e dell'organizzazione, col mantenimento di un buon clima organizzativo interno;
- miglioramento delle relazioni con interlocutori e portatori d'interesse.

In seguito all'introduzione del Documento Unico di Programmazione, l'Unione ha sviluppato un modello (riveniente dall'esperienza dell'ex Comunità Montana) che considera gli impatti prodotti dall'azione amministrativa nell'ambiente esterno in termini di risposta ai bisogni degli utenti.

In particolare essa ha identificato ex ante gli impatti che l'attività programmata si propone di produrre sull'ambiente di riferimento e sulla collettività ed è quindi perfettamente in grado di fornire ex post elementi utili a valutare se gli impatti previsti sono stati effettivamente realizzati.

3. Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa e individuale

Il SMVP adottato dall'Unione dei Comuni Montani del Casentino è strettamente correlato e integrato con le procedure di programmazione finanziaria e gestionale dell'Ente. Nell'ambito del ciclo di gestione della performance relativa all'anno 2017, gli organi d'indirizzo politico-amministrativo hanno stabilito gli obiettivi strategici che sono stati poi tradotti in obiettivi operativi nel PEG/Piano della performance, che ha previsto anche la definizione dei livelli di servizio e dei targets per ciascuno degli indicatori ricompresi nel portafoglio delle attività e dei servizi dell'Ente.

Il PEG/Piano della performance, come sopra definito, ha soddisfatto pienamente le finalità di cui alla deliberazione n. 112/2010 della CiVIT, in altre parole “la qualità, comprensibilità e attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance”, perché in esso è stato possibile:

- a) risalire ai percorsi metodologici attraverso i quali si è giunti a individuare gli obiettivi operativi correlati alle strategie perseguite;
- b) rilevare il “legame” esistente tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche e gli obiettivi strategici dell’Amministrazione;
- c) verificare, sia in itinere sia ex post, la correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e dei suoi risultati (obiettivi, indicatori, target).

Nel PEG/Piano della performance sono state:

- esplicitate le correlazioni tra obiettivi strategici e obiettivi operativi;
- definiti gli indicatori, anche multidimensionali, per la misurazione e valutazione della performance;
- formalizzati gli obiettivi assegnati al personale, dirigenziale e non, e i relativi indicatori;
- evidenziati i collegamenti con il processo e i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

In linea generale pertanto gli obiettivi pianificati per l’anno 2017 sono stati:

- a) definiti come parte dei risultati attesi dall’organizzazione nel periodo di riferimento;
- b) selezionati in relazione ai fini istituzionali dell’Ente;
- c) adeguati alle risorse e al tempo a disposizione;
- d) sufficientemente chiari e precisi;
- e) in grado di rappresentare gli aspetti più qualificanti della prestazione.

La metodologia impiegata è stata quella dell’assessment individuale, ossia di colloqui tra il dirigente, dr. Paolo Girfagni, i responsabili di posizione organizzativa e il personale loro assegnato, funzionale a formalizzare gli standard prestazionali attesi sia a livello di organizzazione nel suo complesso sia a livello di singola Unità Organizzativa.

Durante l’anno 2017 è stato effettuato un costante e sistematico monitoraggio dell’attività, che ha permesso di rilevare gli scostamenti tra obiettivi programmati e risultato di performance raggiunto e di attuare conseguentemente tutte le azioni correttive che si sono rivelate necessarie e, in alcuni casi, la revisione parziale degli obiettivi.

Soggetti di tale attività sono stati:

- gli organi d’indirizzo politico-amministrativo, responsabili per espressa previsione normativa del monitoraggio intermedio della performance organizzativa e individuale;
- l’OIV, per il presidio del processo di misurazione e valutazione della performance;
- il dirigente e i titolari di posizione organizzativa, responsabili del monitoraggio della performance organizzativa delle strutture di competenza e della performance individuale del personale assegnato ai rispettivi uffici.

Nel corso del 2017, tenuto anche conto dei tempi di approvazione del PEG/Piano della performance, non si è dato corso a un formale monitoraggio intermedio, anche se l’OIV non si è sottratto nel fornire utile supporto per il regolare sviluppo del ciclo della performance.

La conclusione del ciclo di gestione della performance dell'anno 2017 è consistita nella valutazione finale, riassunta nella Relazione sulla performance dell'Ente, nella quale sono riportati i risultati:

- della valutazione della performance organizzativa d'Ente,
- della valutazione dei risultati individuali e dei comportamenti organizzativi del dirigente dr. Paolo Grifagni, dei titolari di posizione organizzativa e del restante personale.

I soggetti coinvolti in questa fase sono stati:

- gli organi d'indirizzo politico-amministrativo, responsabili, per espressa previsione normativa, del monitoraggio intermedio e della valutazione finale della performance organizzativa e individuale;
- l'OIV, per il presidio del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa nel suo complesso e per la proposta all'organo di indirizzo politico-amministrativo della valutazione del dirigente e dei titolari di posizione organizzativa;
- il dirigente dr. Paolo Grifagni e i titolari di posizione organizzativa, responsabili della misurazione e valutazione della performance individuale del personale assegnato ai propri uffici.

Alla Relazione sulla performance è stata assicurata la massima visibilità interna ed esterna, mediante la sua pubblicazione sul sito istituzionale dell'Unione.

A giudizio dell'OIV, l'attuale Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa e individuale, approvato con la deliberazione di Giunta n. 82 del 22 luglio 2008 e successive integrazioni e pubblicato nel sito web istituzionale dell'Unione nella sezione "Amministrazione Trasparente", appare in linea con la normativa vigente, anche alla luce delle novità introdotte dal D. Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017.

L'OIV, anche in base all'esperienza maturata nell'effettuazione del processo di valutazione del dirigente, dr. Paolo Grifagni, e delle posizioni organizzative per l'esercizio 2017, non ha riscontrato criticità di sorta.

E' tuttavia utile evidenziare che ciascun titolare di posizione organizzativa può e deve migliorare la propria gestione sotto il profilo economico, in particolare attribuendo alla gestione degli incassi la stessa importanza che è riservata alla gestione della spesa.

Inoltre ciascun titolare di posizione organizzativa deve migliorare il processo di definizione degli obiettivi individuali e dei relativi indicatori di controllo assegnati ai propri collaboratori, nonché l'attività di monitoraggio intermedio e di coaching, al fine di ridurre possibili ed eventuali contestazioni in fase di valutazione e l'avvio di procedure di conciliazione che nel corso del 2017 non sono mancate.

4. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

L'Unione dei Comuni Montani del Casentino, fra i propri obiettivi strategici, ha quello di valorizzare la cultura dell'etica del servizio pubblico, garantendo i principi della pubblicità, della trasparenza e del rispetto delle regole, come presupposto per l'imparzialità e la responsabilità dell'azione amministrativa.

E' convinzione dell'Amministrazione che la trasparenza non sia da intendersi come un obbligo imposto dall'alto al quale adeguarsi, ma come uno strumento per monitorare costantemente l'efficacia della propria azione.

A questo scopo l'Amministrazione ha promosso la costituzione di un vero e proprio sistema d'informazione trasparente, rivolto a tutta la cittadinanza e agli altri portatori d'interesse.

Il sito web istituzionale dell'Ente presenta la maggior parte delle informazioni utili all'utenza e richieste dalla legge.

Nel corso del 2017 l'OIV ha potuto verificare che, seguendo le indicazioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della corruzione (PTPC), in coerenza con il Piano della performance, hanno trovato sintesi tutte le misure organizzative, comportamentali

e trasversali individuate quali strumenti di prevenzione di malfunzionamenti della macchina amministrativa.

Il dr. Paolo Grifagni, responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza a partire dal 25 novembre 2016, ha promosso le attività di formazione previste dal Piano che sono state realizzate nella parte finale del 2017, con proseguimento a gennaio 2018. Alle attività di formazione hanno partecipato sia i dipendenti dell'Unione sia i dipendenti dei singoli Comuni aderenti all'Unione.

L'OIV, pur apprezzando i contenuti del Piano, suggerisce di adottare in futuro una modalità che coinvolga maggiormente i responsabili di posizione organizzativa. Questo metodo di lavoro, oltre che garantire una maggior personalizzazione delle attività da inserire nel Piano, contribuisce ad accrescere nei titolari di posizione organizzativa dell'Ente e nei loro collaboratori la consapevolezza che queste misure, lungi da essere intese come un mero adempimento, costituiscono invece un efficace strumento per migliorare la qualità dei comportamenti organizzativi del personale a tutti i livelli.

Il coinvolgimento deve riguardare in modo particolare la fase di progettazione, preliminare alla predisposizione del Piano anticorruzione e della trasparenza, in modo da condividere con i titolari di posizione organizzativa le azioni da inserire nel Piano al fine di migliorare la qualità dell'azione amministrativa dell'Ente.

L'OIV ritiene inoltre che debbano essere attivate più fasi di monitoraggio infra annuale riguardo all'attuazione delle azioni previste nel Piano. Analoga condivisione con i titolari di posizione organizzativa è auspicabile caratterizzi il processo di verifica, alla fine dell'anno, del grado d'attuazione del Piano anticorruzione e della trasparenza, indispensabile per impostare il nuovo Piano.

5. I controlli interni

La nuova impostazione dei controlli interni si concentra sulla regolarità amministrativa e contabile e sulla dimensione finanziaria dei fenomeni, per assicurare la sostenibilità degli equilibri finanziari.

L'Unione dei Comuni Montani del Casentino ha intrapreso un percorso che coniuga la regolarità dell'azione, intesa come rispetto del complesso delle regole finanziarie e procedurali, con l'efficacia e l'efficienza della gestione.

Questa linea d'azione, supportata da un sistema funzionale di controlli interni, ha favorito il raggiungimento dell'economicità della gestione, con la riduzione dei costi di erogazione dei servizi senza ridurne sensibilmente la qualità e l'estensione.

L'Ente, nel corso del 2017, ha proseguito nell'attivazione delle forme di controllo introdotte dal citato decreto, nel rispetto del principio di distinzione fra funzioni d'indirizzo e compiti di gestione.

Il sistema prevede la seguente articolazione:

- a) controllo strategico;
- b) controllo di gestione;
- c) controllo di regolarità amministrativa e contabile;
- d) controllo degli equilibri finanziari.

5.1. Controllo strategico

Consiste nella rilevazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi strategici predefiniti nei programmi dell'Ente, degli aspetti economico-finanziari connessi ai risultati ottenuti, dei tempi di realizzazione rispetto alle previsioni inizialmente formulate, della qualità dei servizi erogati e del grado di soddisfazione della domanda rilevata. Il compito di eseguire il controllo strategico è stato svolto dal dirigente dr. Paolo Grifagni, avvalendosi della collaborazione della responsabile dell'Area finanziaria, dr.ssa Siria Ceccarelli, la quale ha tenuto costantemente monitorati gli

obiettivi strategici e operativi e ha verificato in itinere lo stato d'attuazione dei programmi attraverso l'analisi della congruenza e/o degli eventuali scostamenti tra obiettivi strategici, decisioni adottate e risorse utilizzate. Quest'attività di monitoraggio è stata sintetizzata in rapporti periodici informali trasmessi agli Amministratori.

5.2. Controllo di gestione

Consiste nelle attività e procedure dirette a verificare lo stato d'attuazione degli obiettivi previsti nel PEG/Piano della performance e, attraverso l'analisi delle risorse acquisite e della comparazione tra i costi, la quantità e la qualità dei servizi offerti, l'efficacia, l'efficienza e il livello di economicità dell'azione amministrativa.

L'Unione dei Comuni Montani del Casentino sta introducendo un sistema di contabilità analitica per effettuare un controllo di gestione sistematico.

5.3. Controllo di regolarità amministrativa e contabile

Riguarda la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa e contabile ed è esercitato sia nella fase di formazione dell'atto (controllo preventivo) sia a posteriori (controllo successivo). L'OIV ha ricevuto regolarmente, con cadenza semestrale, un rapporto dal dirigente dr. Paolo Grifagni, responsabile dei controlli, sui risultati dei controlli successivi effettuati su un campione di atti. Da questi rapporti non sono emerse criticità. Al fine di mantenere la qualità attuale degli atti e a vantaggio della trasparenza, l'OIV suggerisce che sia attivato un confronto trimestrale sistematico tra i responsabili di posizione organizzativa e il Responsabile dei controlli.

5.4. Controllo degli equilibri finanziari

E' finalizzato a garantire il costante controllo degli equilibri finanziari della gestione di competenza, della gestione dei residui e della gestione di cassa.

Nel corso del 2017 è stata effettuata puntualmente l'attività di coordinamento e di vigilanza da parte della responsabile dell'Area Finanziaria, dr.ssa Siria Ceccarelli, col coinvolgimento e la collaborazione degli altri responsabili dei Servizi.

6. Proposte per un percorso di miglioramento

L'introduzione del ciclo della performance e del relativo SMVP, del PTPC e del sistema dei controlli interni ha innescato un processo cumulativo di miglioramento della performance dell'Ente, sia a livello organizzativo sia a livello individuale, che può essere così sintetizzato:

- a) rafforzamento del processo di sviluppo professionale e di orientamento ai risultati dei dipendenti a tutti i livelli;
- b) sviluppo, nei soggetti incaricati di posizione organizzativa, della capacità di azioni finalizzate al perseguimento dei fini dell'Ente e allo sviluppo dei servizi erogati;
- c) accrescimento di una cultura gestionale basata su obiettivi e risultati;
- d) erogazione d'incentivi economici correlati all'effettivo miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi;
- e) responsabilizzazione di tutto il personale in merito agli obiettivi da conseguire;
- d) promozione del processo di miglioramento continuo attraverso un'opportuna valorizzazione di capacità manageriali e gestionali, motivazione del personale, investimento sulla qualificazione delle professionalità, capacità di promuovere e diffondere innovazioni.

Sulla base dell'analisi svolta, l'OIV propone alcune azioni di miglioramento:

- potenziamento dei sistemi informativi e informatici di supporto alla gestione di

- processi e procedure, con particolare riferimento all'implementazione di un sistema completo di controllo di gestione;
- mantenimento dell'attuale livello qualitativo per la gestione delle pubblicazioni obbligatorie in materia di trasparenza;
 - maggior coinvolgimento dei titolari di posizione organizzativa nella progettazione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e nella successiva attuazione di quanto previsto dal Piano.

Ponte a Poppi, 19 dicembre 2018.

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

(Franco Fontanin Coletti)



Cognome **FONTANIN COLETTI**

Nome **FRANCO**

nato il **27/12/1943**

(atto n. **1172** P. **1** S. **A**)

a **VENEZIA (VE)**

Cittadinanza **ITALIA**

Residenza **GENOVA (GE)**

Via **ORESTE DE GASPARI 28/1**

Stato civile **CG GATTAVARA MARIA ROSA**

Professione **CONSULENTE**

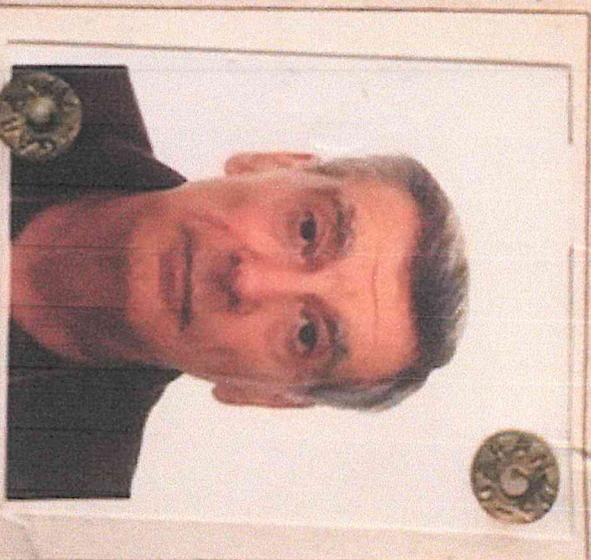
CONNOTATI E CONTRASSEGNI SALIENTI

Statura **1,78**

Capelli **Brizzolati**

Occhi **Castani**

Segni particolari



Firma del titolare: *franco fontanin coletti*
GENOVA (GE) il **07/08/2012**

IL SINDACO



Illegible handwritten signature
M. AL BRUNO
(collab. Amm. vol.)
Illegible handwritten signature

franco fontanin coletti

SCADENZA 27/11/2022

AT 4131649



125 144 OFFICINA C.V. ROMA

REPUBBLICA ITALIANA



COMUNE DI
GENOVA

CARTA D'IDENTITA'

N.° AT 4131649

DI

FONTANIN COLETTI

FRANCO

Scadenza per Fontanin Coletti