



*Città di Teano*



*Provincia di Caserta*

*Teano Città dello Storico Incontro - 26 ottobre 1860*

Verbale n. 34

**Oggetto: “Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni”**

**Ciclo *performance* 2018**

**(ai sensi dell’art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150 del 2009)**

## **Presentazione e indice**

La presente Relazione è redatta ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettere a) ed f) del D.lgs. 150 del 2009 e ss.mm.ii.

L'OIV “a) *monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi*” - “f) *è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica sulla base del decreto adottato ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto legge n. 90 del 2014*”.

Le analisi sono state condotte sulla base delle linee guida e delle indicazioni delle delibere ANAC n. 4/2012 e n. 23/2013 e delle Linee guida dell'Ufficio per la valutazione della *performance* del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 di giugno 2017 e n. 2 di dicembre 2017.

La Relazione ha lo scopo di analizzare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni nel ciclo della *performance* al fine di avere risultanze sui seguenti ambiti:

- ***performance organizzativa;***
- ***performance individuale;***
- ***attuazione del ciclo della performance;***
- ***utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;***
- ***utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione.***

Gli ambiti sono valutati sulla base dello stato di attuazione delle indicazioni della normativa vigente in materia e del loro effettivo stato di funzionamento.

Il monitoraggio sugli ambiti è preceduto dall'introduzione del contesto di riferimento e da un'analisi e valutazione:

- **dell'architettura del Sistema di Misurazione e Valutazione e Modello organizzativo** adottato dall'Ente (modalità e infrastrutture a supporto con le quali l'Ente ha strutturato la propria organizzazione al fine di realizzare correttamente le attività previste dal ciclo della *performance*);
- **del Sistema dei controlli interni;**
- **dell'attuazione del Programma Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la**

- **Trasparenza e sistemi informativi e informatici** a supporto.

La Relazione identifica i punti di forza e di debolezza che hanno caratterizzato il ciclo di gestione della *performance* nel corso del 2018 e le relative azioni di miglioramento.

### **Contesto di riferimento**

Il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2018 - 2020 ed il correlato Bilancio pluriennale, approvati, rispettivamente, con le deliberazioni di Giunta Comunale n. 67 del 31/03/2018, vedono la declinazione delle Linee di Governo della Città in obiettivi per lo più gestionali e l'allocazione delle risorse in ragione delle priorità individuate.

Sulla base delle indicazioni fornite dai suddetti documenti è stato definito il Piano Esecutivo di Gestione (PEG)

Piano della *Performance* (PP) 2018-2020, approvato con Deliberazione di Giunta n. 186 del 05/11/2018.

Il nuovo Organismo Indipendente di Valutazione della *performance* si è insediato nel mese di novembre 2017 in forma monocratica, evidenziando sin dai primi incontri la necessità di revisione della deliberazione di Giunta Comunale n. 294 del 10 ottobre 2011, di un aggiornato sistema del "*Regolamento del Sistema di Misurazione e valutazione della Performance*" con indicazioni di un nuovo e aggiornato Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*.

Non solo, l'OIV ha inoltre anche avanzato, all'Amministrazione la disponibilità di redigere una proposta aggiornata della "*Disciplina della gestione del ciclo della performance*" introdotta dal D.lgs. 74/2017. Le elezioni amministrative con la nomina di una nuova Giunta e Sindaco, anche per questo motivo non sono recepite.

L'aggiornamento del nuovo sistema della gestione del ciclo della performance, risultava e risulta tutt'ora necessario, per allineare la regolamentazione del ciclo della performance alle disposizioni normative intervenute e per aggiornare gli ambiti e le modalità di misurazione e valutazione della performance alla luce dell'attuale contesto di riferimento.

Un sistema di misurazione e valutazione della *performance*, necessario per integrare anche i principi del D.lgs. 150/2009, in quanto tali principi attribuiscono all'ambito di *performance* organizzativa un'incidenza rilevante sulle valutazioni individuali, come integrate dalle novità previste dal D.lgs. 74/2017. Un nuovo sistema che deve essere costituito dalle seguenti parti principali:

- a) **disciplina della gestione del ciclo della performance** (*regolamentazione del ciclo della performance*);

- b) **modalità applicative di misurazione e valutazione** della *performance* (*definizione dei criteri di valutazione*);
- c) **strumenti operativi a supporto** della gestione del ciclo della *performance* (*definizione degli strumenti a supporto per l'effettiva e corretta implementazione del Sistema*).
- d) sistema di procedure di ascolto del cittadino e del c.d. cliente interno, previste dal D.lgs. 74/2017 che novella il D.lgs. 150/2009, prevedendo **l'inclusione nell'ambito della performance di Ente di un'area specifica collegata alle risultanze delle indagini di qualità percepita**.

Il Piano Economico di Gestione (P.E.G.) approvato con Deliberazione di Giunta in data del 05/11/2018 n. 186, nonostante che rispetto al passato vi è stata una lieve inversione di tendenza in positivo, essi scontano ancora una non corretta definizione degli obiettivi gestionali, di indicatori di efficienza ed efficacia relativi all'attività corrente di tutti i centri di responsabilità in cui la struttura organizzativa è articolata.

Come anche quella dell'approvazione a fine anno, una consuetudine in netto contrasto con la normativa, che com'è noto afferma che per gli enti locali le disposizioni del d.lgs. 150/2009 trovano applicazione nei limiti di cui all'art. 16 del predetto decreto e l'art. 169 del d.lgs. 267/2000 espressamente prevede che *"il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel Piano Economico di Gestione"*.

Un punto fondamentale, , si è già sottolineato e chiarito, mediante verbalizzazione dall'Organismo Indipendente di Valutazione, che il termine di cui all'art. 10 del decreto legislativo n. 150/2009, per l'adozione del Piano della performance, in quanto avente natura ordinatoria, non osta a che l'amministrazione adotti il predetto documento successivamente al 31 gennaio. Tuttavia, si ritiene che il "ritardo" non debba comunque essere tale da far venir meno la natura di atto di pianificazione/programmazione dello stesso. Natura che sembrerebbe difficilmente riconducibile ad un documento adottato con ritardo addirittura alla fine della gestione annuale, come nel caso del comune di Teano approvazione nel mese di novembre.

A ciò si aggiunga, che è principio consolidato che la corresponsione del trattamento accessorio correlata agli esiti delle valutazioni debba avvenire solo dopo l'accertamento, mediante parametri di misurazione e valutazione preventivamente fissati, dal raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati al personale. In questa prospettiva detta corresponsione, quindi, è connessa *"... ad una programmazione basata su criteri predeterminati, misurabili ex ante e misurati ex post in sede di consuntivazione. Una ricostruzione a posteriori, quando ormai una gestione*

*annuale è conclusa, non sembra coerente né con le norme giuscontabili, né con i principi di sana gestione finanziaria"* (Deliberazione Corte dei Conti, Sezione autonomie, n. 23 del 28/9/2017). Con l'adozione di questa tempistica, diventa solo un adempimento di formalità finalizzato a se stesso.

Comunque, ciò nonostante, per acquisire ulteriore documentazione per svolgere un'azione propositiva, nei primi mesi del 2019 si è avviata la fase di rendicontazione dei risultati connessi al ciclo della *performance* 2018. Tale rendicontazione come di norma, è finalizzata ad acquisire dati e informazioni relativi agli obiettivi gestionali e all'attività corrente previsti nel PEG, al grado di attuazione complessivo e per singola struttura delle misure del PTPCT.

Operazione che nell'Ente in oggetto, diventa impresa non facile in assenza di documentazione e pubblicazione degli atti fondamentali per poter procedere ad un'accurata rendicontazione per una misurazione congrua.

Con molto sforzo di economia di tempo e di lavoro, nell'anno 2018 si è cercato di portare a termine anche la rendicontazione e valutazioni fermi dal 2013 al 2017.

### **1.1. Il modello organizzativo e le infrastrutture di supporto**

Per quanto concerne la valutazione sulle modalità con le quali l'Ente ha strutturato la propria organizzazione, al fine di realizzare correttamente le attività previste dal ciclo della *performance*, e sull'adeguatezza dei sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del ciclo della *performance*.

**Difatti, bisogna sottolineare la totale non adeguatezza di un sistema informativo integrato per la gestione del ciclo della *performance* per la gestione e lo svolgimento delle attività istituzionali.**

Pertanto, il ciclo della *performance* la raccolta dei dati in fase di rendicontazione degli obiettivi di *performance* e la loro trasmissione è avvenuta tramite *materiale cartaceo, in mancanza* di un sistema informativo, *data-base e software*.

Pertanto sul ciclo della *performance* ha comportato tutta una serie di evidenti complessità, sia per la qualità e la quantità dei dati raccolti, ma soprattutto sulle modalità di gestione dei dati e le tempistiche della loro trasmissione ai soggetti coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della *performance*.

### **Caratteristiche e modalità di funzionamento dell'OIV**

Il comune, in attuazione del D.lgs. n. 150/2009, ha istituito l'Organismo Indipendente di Valutazione. Le caratteristiche e le modalità di funzionamento dell'OIV, regolate in via generale dalla deliberazione di Giunta n. 294 del 10 ottobre 2011. "*Regolamento del sistema di misurazione e valutazione della Performance*"

L'Organismo, attualmente in carica, è stato nominato il 16 novembre 2017, nel rispetto delle nuove modalità previste dal Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione.

L'attuale OIV ha avanzato una proposta di revisione della disciplina della gestione del ciclo della

*performance* dell'Ente, che non è stata accolta dall'Amministrazione come prima evidenziato.

### **Struttura di supporto dell'OIV e sue modalità di funzionamento**

La Struttura di Supporto all'OIV, è rappresentata da un'unità in qualità di supporto tecnico rappresentata dalla dipendente dell'Ufficio Personale Pierina Pettrone.

### **Aree di miglioramento e raccomandazioni**

Si segnala, come sottolineato in più verbali, dell'O.I.V., che il Comune risulta carente sotto il profilo dei controlli, a partire dal controllo di gestione; che a partire dall'anno 2013 è entrato in vigore il decreto legge n. 174 del 10 ottobre, convertito nella legge n.183 del 2012, ha integralmente rivisto e potenziato il sistema dei controlli, sia interni che esterni, degli enti territoriali, finalizzandolo all'esigenza di rafforzamento del coordinamento della finanza pubblica e di garanzia del rispetto dei vincoli finanziari derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea. Obiettivo principale è stato quello garantire la realizzazione degli obiettivi programmati, la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, l'imparzialità ed il buon andamento della pubblica amministrazione e la trasparenza dell'azione amministrativa. Un controllo di gestione che soprattutto nella realtà organizzativa del comune in oggetto, aiuterebbe non poco a guidare e verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati, attraverso l'analisi delle risorse acquisite e della comparazione tra i costi e la quantità e qualità dei servizi offerti, la funzionalità dell'organizzazione dell'ente, l'efficacia, l'efficienza ed il livello di economicità nell'attività di realizzazione dei predetti obiettivi. Pertanto si auspica la realizzazione di in un'unica Struttura che coordini e presidi lo svolgimento del ciclo della performance possa garantire in modo più valido l'integrazione delle varie fasi del ciclo e il rispetto dei tempi.

La mancanza di una visione complessiva, genera ovviamente, una scarsa procedura di obiettivi da assegnare e di un aggiornamento dei dati (ad esempio per variazioni in corso d'anno) poco coerente con la natura dinamica del ciclo della performance: a supporto di tale valutazione, si evidenzia che, nel corso del 2018:

- Ritardo nell'attuazione e adozioni di atti relativi alla programmazione
- la non adeguatezza e mancanza di individuare obiettivi con indicatori ad inizio anno in grado di rappresentare la realtà operativa e la potenziale performance della struttura;
- la non corrispondenza degli output alle risultanze della realtà operativa;
- la non adeguatezza e mancanza degli output a rappresentare la performance della Struttura;
- la mancanza di procedure capace di aggiornamento dei dati.

## **2. Il Sistema dei controlli interni**

### **Premessa**

Nella presente sezione si esprime una valutazione sui controlli interni di cui all'art. 147 del TUEL. In particolare, è valutata l'efficacia dei controlli su aspetti che hanno un impatto sul ciclo della *performance* dell'Ente. Il Regolamento dei Controlli Interni dal comune di Teano ex art.17, comma 4, d.lgs 267/2000 è stato approvato con delibera di Consiglio Comunale n.6 del

28/03/2013.

### **Aree di monitoraggio: analisi e valutazione**

Il sistema dei controlli interni, nonostante che sono previsti dal regolamento approvato con delibera di Consiglio Comunale n.6 del 28/03/2013

Che prevede le varie tipologie di controllo:

- il controllo strategico;
- il controllo di gestione;
- il controllo di regolarità amministrativa e contabile,
- il controllo degli equilibri finanziari;
- il controllo economico-finanziario sugli organismi partecipati;
- il controllo del livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati.

Per quanto di sua competenza, non risultano alcuna attività di monitoraggio e valutazione per i relativi - controllo di gestione, controllo strategico e controllo successivo di regolarità amministrativa, né l'OIV non ha ricevuto *report* o analisi da parte della funzione di *audit* relativi al ciclo della *performance* 2018 riguardanti le seguenti tipologie di controllo:

- ✓ il **controllo di gestione**, finalizzato a verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi correttivi, il rapporto tra obiettivi e azioni realizzate, nonché tra risorse impiegate e risultati, è esercitato dalla Ragioneria Generale. A fine esercizio la struttura elabora il referto del controllo di gestione;
- ✓ il **controllo strategico**, volto a verificare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti, è operato dalla Direzione Generale. A valle del controllo viene prodotto un rapporto annuale;
- ✓ il **controllo successivo di regolarità amministrativa**, finalizzato a verificare la legittimità degli atti e la conformità degli stessi ai principi dell'ordinamento e della legislazione vigente, perseguendo per tale via anche il miglioramento della produzione amministrativa dal punto di vista qualitativo, è operato dalla U.O. Controlli di Legittimità e Regolarità amministrativa del Segretariato Generale;
- ✓ il **controllo degli equilibri finanziari** è svolto dalla Ragioneria Generale con riguardo alla gestione di competenza, alla gestione dei residui e alla gestione di cassa, anche ai fini della realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica determinati dal patto di stabilità interno, mediante l'attività di coordinamento e di vigilanza da parte del responsabile del servizio finanziario, nonché l'attività di controllo da parte dei responsabili dei servizi;
- ✓ il **controllo sulla qualità dei servizi erogati**, è operato sia direttamente dall'Amministrazione e sia mediante l'Agenzia per il Controllo della Qualità dei Servizi Pubblici Locali che svolge indagini sulla qualità percepita con l'impiego di metodologie dirette a misurare la soddisfazione degli utenti esterni e interni dell'Ente.

### **Raccomandazioni**

L'OIV, considerando il sistema dei controlli interni un elemento imprescindibile per il corretto ed adeguato svolgimento del ciclo della *performance*, raccomanda l'Ente, di organizzare in tempi brevi, un sistema di integrato dei controlli (metodologie, procedure, etc.) per la pianificazione e il monitoraggio degli obiettivi assegnati che devono essere coerenti con le strategie dell'Ente

In merito al controllo di gestione si evidenzia la necessità di avviare, mediante un aggiornato software in grado di produrre e trasmettere, in corso d'esercizio, dati e informazioni utili alla Direzione, dirigenti e responsabili di P.O. per consentire loro di adottare in tempo reale le opportune decisioni di competenza.

Per quanto concerne il controllo strategico, attualmente, non risulta attivato e manca qualsiasi strumento informativo disponibile per lo svolgimento delle attività di competenza dell'OIV, il monitoraggio della realizzazione degli obiettivi generali e specifici strategici dell'Amministrazione definiti nei documenti di programmazione-pianificazione, che rappresenta una delle voci di valutazione della *Performance* di Ente.

### **3. Attuazione degli obblighi di trasparenza e di prevenzione della corruzione e loro integrazione nel ciclo della *performance*. Sistemi informativi e informatici a supporto**

#### **Premessa**

Di seguito è valutato il livello di integrazione tra i processi di trasparenza e prevenzione della corruzione con il ciclo della *performance*. Si rappresenta, inoltre, un'analisi sulle modalità di attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e sul funzionamento dei sistemi informativi e informatici che supportano la pubblicazione dei dati e l'attuazione del PTCPT.

#### **Aree di monitoraggio: analisi e valutazione**

#### **Obiettivi di trasparenza e il piano della *performance***

Gli obiettivi di trasparenza risultano nel Piano della *Performance* del Comune, per l'attuazione a livello generale di Ente delle misure previste nel PTPCT.

#### **Obiettivi del PTPCT**

Gli obiettivi nell'area della prevenzione alla corruzione e della trasparenza sono presenti all'interno dei documenti di programmazione dell'Ente. Nel DUP non sono stati correttamente tradotti obiettivi strategici riferiti alla trasparenza, in coerenza con quanto previsto anche dalle linee programmatiche di mandato del Sindaco.

Per quanto concerne la pianificazione esecutiva, gli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza, già definiti nel PTPCT, non trovano puntuale attuazione e declinazione nel PEG, approvato per di più a fine anno. Difatti, gli obiettivi in molti casi mancano di indicatore e target, come richiamati nel PEG stesso, sia come parte integrante del ciclo di programmazione e, come tali, inclusi nel perimetro della misurazione della *performance*.

#### **3.1. Processo di attuazione del ciclo della *performance***

Di seguito sono analizzate le principali fasi del ciclo della *performance*.

La fase di *programmazione - pianificazione* che si avvia, in coerenza con le linee programmatiche, dalla definizione degli obiettivi strategici e operativi nell'ambito del DUP e prosegue con l'approvazione del bilancio di previsione, i cui valori triennali di entrata e di spesa sottendono alle scelte strategiche adottate, si sviluppa, nella sua parte operativa, attraverso il PEG-Piano della *Performance* nel quale sono rappresentati gli ambiti prioritari della



*performance* dell'Ente per il periodo di riferimento e, in coerenza, attribuiti gli obiettivi gestionali, i livelli attesi di attività corrente e le correlate risorse per tutti i centri di responsabilità dirigenziale dell'Amministrazione.

Nel nostro caso, l'Ente comune conferma le forti difficoltà, sottolineate in più occasione dall'OIV, nelle attività di pianificazione e programmazione dell'Ente:

- a) ritardo cronico dell'approvazione del Piano Economico di Gestione (P.E.G.) con l'allegato piano degli obiettivi;
- b) attuazione di una prassi in contrasto con le indicazioni della normativa in essere, che afferma che deve essere deliberato dalla Giunta Comunale entro venti giorni dall'approvazione del bilancio;
- c) nei fatti il PEG, nel caso del Comune di Teano è approvato ben oltre il 31 dicembre di ogni esercizio;
- d) un ritardo si scontra non solo contro le indicazioni legislative e normative, anche contro le buone prassi.

Difatti, si sottolinea che per gli enti locali le disposizioni del d.lgs. 150/2009 trovano applicazione nei limiti di cui all'art. 16 del predetto decreto e l'art. 169 del d.lgs. 267/2000 espressamente prevede che "il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel Piano Economico di Gestione".

La sfasatura temporale determina una non corretta attuazione della fase di pianificazione e programmazione, del DUP (prima R.P.P.) del PEG e dell'allegato Piano degli Obiettivi. Un ciclo che nella vita dell'Ente, non rappresenta solo un adempimento formale, ma è il motore dello sviluppo dell'azione operativa dell'organizzazione comune.

Il P.E.G. è lo strumento mediante il quale, dopo aver definito il quadro complessivo delle risorse disponibili per l'amministrazione, si assegnano ai componenti l'organizzazione obiettivi e risorse. Per evitare queste criticità il decreto n. 74/2017, ha previsto per le regioni e gli enti locali l'obbligo di adeguare, nell'esercizio della propria autonomia, i propri ordinamenti alle disposizioni di cui agli artt. 3, 4, 5, c. 2, 7, 9 e 15, c.1, dove è stabilito che si provveda all'attuazione di ulteriori disposizioni, tramite accordo in sede di Conferenza Unificata.

Quanto ai meccanismi premiali, si dispone che gli enti territoriali si adeguino (entro sei mesi dall'entrata in vigore avvenuta il 22 giugno 2017) alle previsioni dell'articolo 19 (oltre che, come già disposto nel testo originario, agli artt. 17, c. 2, 18, 23, cc. 1 e 2, 24, cc. 1 e 2, 25, 26 e 27, c. 1), mentre sono abrogate le altre norme che attribuivano agli stessi enti la

potestà a disciplinare in autonomia il proprio sistema per fasce.

In particolare, l'articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 8 del D.lgs. n. 74/2017 prevede due adempimenti fondamentali:

- A) Il PIANO DELLE PERFORMANCE che le amministrazioni pubbliche, redigono, approvano e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno entro il 31 gennaio.
- B) Il Piano della performance è un documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo che :
- individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi,
  - definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione (performance organizzativa o di sistema),
  - definisce gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori (performance individuale).

La RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE che, entro il 30 giugno di ogni anno, è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione.

La Relazione evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Per gli Enti Locali sono previste misure di semplificazione in quanto:

- a) il piano dettagliato degli obiettivi (di cui all'art. 108, comma 1, TUEL) e il PIANO DELLA PERFORMANCE (di cui al citato art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150), sono unificati organicamente nel PEG (cfr. art. 169 TUEL : il Peg individua gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi)
- b) la Relazione sulla performance può essere unificata al rendiconto della gestione (di cui all'articolo 227 TUEL).

La mancata adozione del Piano della performance e della Relazione sulla performance ha delle conseguenze come nel caso del comune di Teano non risulta mai effettuata, per i motivi sopra esposti, comporta una serie di divieti.

La normativa, disciplina in esame infatti impone divieti, nonché responsabilità :

- divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti
- divieto di assunzioni di personale o di conferimento di incarichi di consulenza o di

collaborazione comunque denominati;

-l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione.

Tutto ciò premesso, l'Organismo di Valutazione e della Performance ha suggerito di attuare ad inizio anno un PEG provvisorio. In diversi casi divieti ignorati dall'Ente.

Ne sono state attuate soluzioni fattibili e auspicabili, anche dalla Sezione Autonomie della Corte dei conti (si confronti ad es. la deliberazione n. 18/14) che ha evidenziato la necessità che gli Enti si dotino di strumenti provvisori d'indirizzo e di programmazione finanziaria e operativa (quali ad esempio, il Peg provvisorio e/o direttive vincolanti degli Organi di governo).

In tal senso vanno anche visti gli atti di indirizzo ex art. 49 TUEL, volti a sopperire all'assenza, per parte dell'esercizio, degli strumenti di programmazione previsti dall'ordinamento, in attesa della definitiva approvazione del bilancio di previsione.

Anche per questo, si può ben comprendere che la fase di rendicontazione, misurazione e valutazione della performance si presenta al quanto ardua, complessa ed articolata, per via della sfasatura e procedura di acquisizione dei dati necessari alla misurazione appare alquanto borderline.

### **Valutazioni e raccomandazioni**

Pertanto si rinnova anche in questa relazione, le raccomandazioni di dare attuazione ad un nuovo Sistema di Valutazione ed ad un nuovo assetto organizzativo previsto sia attraverso un allineamento temporale certo del ciclo della performance con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e con quello di programmazione strategica, sia attraverso il processo di miglioramento del modello organizzativo e di funzionamento a supporto del ciclo della performance, anche allo scopo di massimizzare la valenza informativa, a supporto del processo decisionale, dei risultati del ciclo. Non solo ma anche di attuare un processo di monitoraggio e di rilevazione infra-annuale del controllo di gestione. La verifica periodica, attraverso la misurazione dell'andamento di specifici indicatori, dello scostamento tra attività pianificata e realizzata e la puntuale comunicazione di tali scostamenti ai soggetti responsabili, favorirebbe l'adozione delle opportune azioni correttive.

#### **1.1. Valutazione di sintesi sul ciclo della performance**

In sintesi, il ciclo della performance si presenta ancora come un processo molto complesso ed articolato. L'attuale modello di riparto delle competenze in materia di performance, stante la carenza di un protocollo operativo tra le Strutture coinvolte e di un sistema informativo unico integrato, non consente di avere ragionevole certezza sulle tempistiche di conclusione del processo né di fornire un feed-back per la riprogrammazione delle attività del ciclo successivo.

Si raccomanda di dare attuazione al nuovo Sistema e di utilizzare, a supporto, un sistema

informatizzato affidabile per il monitoraggio e la rendicontazione.

Si raccomanda che la rendicontazione sia coordinata da un unico soggetto che garantisca il presidio di tutto il ciclo della performance.

Si evidenzia la necessità di promuovere un processo di condivisione e di informazione per una conoscenza uniforme rivolta ai soggetti coinvolti – in particolare i Responsabili di Posizione Organizzative – nel ciclo della performance, nelle fasi di assegnazione, misurazione e valutazione degli obiettivi (di risultato e di comportamento) e nell’analisi e gestione delle variazioni in corso d’opera (tempi, modalità e responsabilità).

Infine, si ritiene significativo e rilevante ricordare il rispetto degli adempimenti previsti dalle norme per l’accesso ai sistemi premianti.

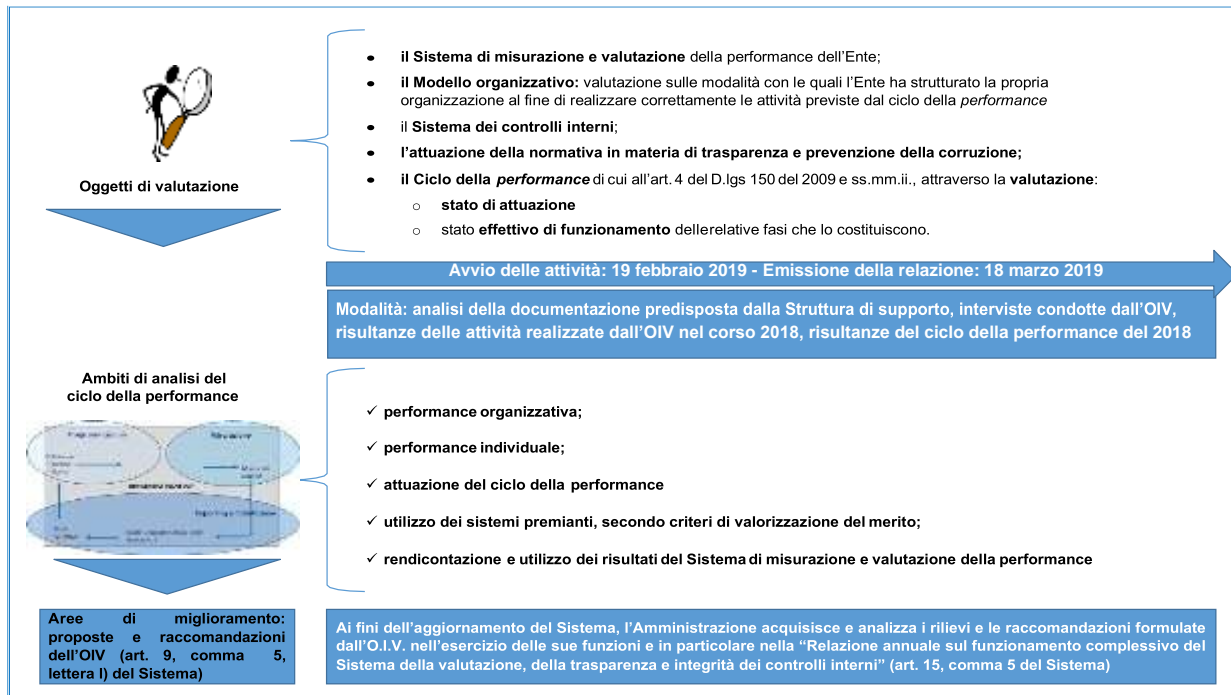
L’OIV rinnova la propria disponibilità per un supporto metodologico ai fini dell’implementazione del nuovo Sistema e per migliorare l’attuazione del ciclo della performance, in particolare per i processi di pianificazione, programmazione e definizione degli obiettivi, indicatori e target.

Le valutazioni e le raccomandazioni rappresentate nella presente Relazione sono state formulate tenendo conto del contesto e sulla base di un approccio graduale di implementazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance (laddove la normativa vigente in materia lo consente), anche in considerazione delle variazioni marginali e degli aggiornamenti intervenuti per effetto di nuove disposizioni normative e sono stato oggetto di confronto e condivisione con la Struttura Tecnica di Supporto dell’OIV.

#### **4. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell’OIV**

La raccolta e l’analisi dei dati è avvenuta attraverso la Struttura Tecnica di Supporto. L’OIV, laddove si sono resi necessari approfondimenti e/o verifiche, ha proceduto a riunioni di confronto e di approfondimento con la Struttura Tecnica di Supporto e ha acquisito la documentazione integrativa per le verifiche di sua competenza (vedi figura)

Figura



#### 4.1. Pianificazione attività di monitoraggio (follow up)

L'OIV sul punto aveva pianificato, entro il primo semestre 2019, un incontro con l'Ente per la condivisione delle principali aree di debolezze emerse e le raccomandazioni formulate al fine di promuovere un piano di azioni per il miglioramento continuo del ciclo della performance. Ma nonostante i ripetuti solleciti, l'Amministrazione non ha dato riscontro.

L'OIV, nel rispetto dei ruoli, è disponibile a fornire tutto il supporto metodologico ed eventuali chiarimenti ai fini della formulazione delle azioni di miglioramento.

Caserta 30/04/2020

Il Presidente monocratico

Dott. Gaetano Santonastaso