



Città di Somma Lombardo

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – Anno 2015.

1. PRESENTAZIONE E INDICE

La finalità del presente documento è di riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi. Lo scopo è quello di evidenziare i rischi e le opportunità di questo sistema al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

Con la presente relazione l'O.I.V. illustra quindi la situazione dell'Ente in relazione al funzionamento complessivo del sistema dei controlli e della performance e all'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

La Relazione si articola nelle seguenti sezioni, paragrafi e sottoparagrafi:

1. PRESENTAZIONE E INDICE

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1 *Performance* organizzativa

2.2 *Performance* individuale

2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

2.4 Infrastruttura di supporto

2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

3 INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI

4 IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE. IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

5 DEFINIZIONE E GESTIONE DI *STANDARD* DI QUALITÀ

6 COINVOLGIMENTO DEGLI *STAKEHOLDER*

7 DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

8 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E DEL CICLO DI GESTIONE DELLA *PERFORMANCE*

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'anno 2015 per il Comune di Somma Lombardo è stato caratterizzato dalle elezioni tenutesi in data 31 maggio 2015 e dal successivo ballottaggio, che hanno portato all'insediamento della nuova Amministrazione comunale a far data dal 15 giugno 2015.

Nei primi mesi dell'anno l'attività di programmazione era stata avviata dalla precedente Amministrazione, con approvazione del Bilancio di previsione con delibera del Consiglio n. 35 del 14 aprile 2015 mentre il PEG contabile e il Piano della Performance erano stati approvati con delibera di Giunta n. 62 del 15 maggio 2015.

A seguito dell'esito delle elezioni la nuova Amministrazione comunale nella seconda metà dell'anno ha effettuato una nuova programmazione, sia esplicitando gli obiettivi strategici per l'intero periodo di mandato, sia rivedendo la struttura organizzativa dell'ente e l'attribuzione degli obiettivi annuali ai diversi Responsabili dei servizi.

In particolare le delibere di Giunta n. 83 del 26/06/2015 e n. 124 del 2/10/2015 hanno ridefinito la struttura organizzativa dell'ente, attribuendo diversi incarichi di responsabilità di servizio e rimodulando gli obiettivi assegnati in sede di elaborazione del PEG/Piano della Performance.

Nel corso dell'anno 2015 un'ulteriore novità è stata l'applicazione delle disposizioni previste dal D.Lgs. 118/2011 in merito all'armonizzazione contabile, che ha determinato forti cambiamenti sia a livello di gestione contabile, sia di programmazione e controllo dell'ente.

La struttura del ciclo della performance che era stata elaborata e gestita dall'ente negli anni precedenti prevedeva:

- una Relazione Previsionale e Programmatica in cui si cercava di rendere espliciti gli obiettivi strategici della Giunta per poterli monitorare e declinare coerentemente negli obiettivi annuali di PEG;
- un modello di PEG in cui gli obiettivi venivano illustrati tramite schede sintetiche focalizzate sui risultati da produrre e sui relativi indicatori;
- il monitoraggio delle performance delle attività ordinarie svolte dall'Ente tramite la rilevazione di indicatori quantitativi e qualitativi relativi ai servizi resi, utilizzando delle schede strutturate per la rilevazione degli indicatori storici e dei valori attesi;
- la strutturazione del Piano della Performance in modo il più possibile coerente con le indicazioni fornite dalla Delibera CIVIT n. 112/2010, tenuto conto delle dimensioni e delle caratteristiche dell'Ente;
- l'applicazione di sistemi di valutazione delle prestazioni dei dipendenti e dei dirigenti coerenti con quanto previsto dal d.l. 150/2009.

Nel corso degli anni precedenti tale struttura del ciclo della performance aveva avuto tra i punti di maggiore debolezza l'inadeguata definizione degli obiettivi strategici dell'ente, da cui far derivare coerentemente gli obiettivi operativi da assegnare ai Responsabili dei servizi ed ai dipendenti.

Questa debolezza, segnalata più volte dall'OIV, aveva determinato una programmazione annuale spesso non sfidante, caratterizzata in alcuni casi dall'appiattimento su obiettivi routinari e non adeguatamente premiante del maggiore impegno richiesto per la realizzazione degli obiettivi più impegnativi.

Nel corso dell'anno 2015 tra i documenti che compongono il ciclo della performance è stato introdotto il DUP, come previsto dal D.Lgs. 118/2011, nel quale la nuova Amministrazione comunale ha effettuato un'analisi strategica e definito gli obiettivi strategici da realizzare nel periodo di mandato.

Utilizzando una semplice tabella sinottica introdotta nel DUP gli obiettivi strategici sono stati inoltre declinati in obiettivi operativi da svilupparsi nel corso del periodo di mandato, predisponendo uno strumento importante per la successiva realizzazione del controllo strategico.

L'OIV sottolinea che, se si vuole che questi primi passi fatti nella giusta direzione diano dei risultati utili all'ente, è necessario che essi non rimangano elementi documentali formali, ma diventino strumento di gestione quotidiana delle attività dell'ente. Per far questo è necessario che:

1. gli obiettivi definiti diventino riferimento fondamentale per le attività portate avanti quotidianamente dal personale dell'ente, rendendo il personale stesso consapevole della programmazione definita attraverso opportune attività di comunicazione e di formazione;
2. venga adeguatamente strutturato e presidiato il sistema dei controlli così come definito dalla normativa vigente (conseguente alle modifiche introdotte dal D.L. 174/2012), declinandolo nelle diverse tipologie di controllo di cui deve essere composto per un ente delle dimensioni del Comune di Somma Lombardo (controllo strategico, di gestione, degli organismi partecipati, misurazione della soddisfazione degli utenti esterni e interni etc.) tramite la costante attenzione anche da parte dell'Amministrazione comunale ai risultati raccolti e rendicontati.

L'O.I.V. si è reso disponibile al momento dell'insediamento della nuova Amministrazione comunale per fornire supporto in questo percorso, assistendo l'Ente nella scelta e nella gestione degli strumenti adottati.

L'amministrazione comunale, dopo il grosso lavoro effettuato nei primi mesi seguenti all'insediamento con la programmazione per il periodo di mandato e la riorganizzazione della struttura organizzativa dell'ente, deve procedere alla realizzazione di quanto evidenziato nei punti 1 e 2 sopra esposti, dei quali l'OIV sottolinea l'importanza per una adeguata strutturazione del sistema di programmazione e controllo dell'ente.

2.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dall'Ente prevede come caratteristiche proprie una chiara definizione degli obiettivi, la specificazione di legami tra indicatori e *target* e la rilevazione effettiva degli indicatori di *performance* tramite distinti schemi predefiniti relativi:

- agli obiettivi di sviluppo (schede degli obiettivi di PEG)
- agli obiettivi di performance dei servizi.

Riguardo agli obiettivi di sviluppo, l'OIV richiama l'Amministrazione alla necessaria attenzione alla coerenza degli obiettivi operativi assegnati ai diversi Responsabili dei servizi con gli obiettivi strategici di mandato definiti in sede di programmazione strategica, al fine di incentivare il personale a perseguire le priorità individuate dalla Giunta comunale per la realizzazione del programma di governo dell'ente.

Al riguardo si ricorda che l'art. 5 del DLgs 150/2009 richiama la necessità che gli obiettivi siano:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Riguardo agli obiettivi di performance dei servizi, la metodologia adottata prevede la definizione puntuale delle macroattività di ciascun servizio dell'Ente, in relazione alle quali vengono definiti gli obiettivi annuali di performance ed individuati gli indicatori di attività, temporali, di efficacia, efficienza e qualità.

A partire dall'anno 2011 l'Ente ha elaborato in via sperimentale alcune schede degli obiettivi di performance dei servizi, con l'obiettivo di proseguire il graduale ampliamento delle macroattività monitorate negli anni successivi, cosa che però è stata rallentata da sopraggiunte difficoltà organizzative. Le schede iniziali sono in ogni caso state elaborate ed aggiornate con i dati degli anni successivi, cercando anche di migliorarne la gestione dal punto di vista formale, mentre l'obiettivo di estendere il numero delle macroattività monitorate è stato rimandato agli anni successivi.

Per adempiere compiutamente a quanto prevede la normativa sul sistema dei controlli degli enti locali è necessario ora che tali schede vengano estese per permettere di monitorare l'intera attività dell'ente.

Riguardo alle modalità di misurazione della performance organizzativa dell'Ente, la metodologia definita dal Comune di Somma Lombardo negli anni precedenti prevede adeguati strumenti di misurazione della performance in quanto permette una chiara definizione degli obiettivi e del cascading degli stessi, consentendo di definire chiaramente la strategia perseguita dall'amministrazione e le responsabilità organizzative di sua realizzazione.

Se un passo avanti è stato fatto nell'anno 2015 con l'esplicitazione degli obiettivi strategici che la nuova Amministrazione si prefigge di realizzare nel corso del periodo di mandato, è necessario rilevare che la definizione degli obiettivi di sviluppo e di performance dei servizi all'interno del Piano della Performance ha risentito ancora di una certa carenza nell'inquadramento più ampio degli stessi all'interno degli obiettivi strategici definiti per rispondere ai bisogni dei cittadini.

L'OIV invita quindi l'ente a concentrare il proprio impegno sia nel miglioramento della declinazione degli obiettivi strategici negli obiettivi operativi da assegnare ai responsabili dei servizi, sia nella strutturazione di un sistema dei controlli completo di tutte le componenti previste dalla vigente normativa, al fine di poter correttamente verificare i risultati delle attività svolte e di poterli rendicontare ai cittadini.

2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE

La metodologia per la misurazione e la valutazione della performance individuale è ben strutturata e adeguata alle esigenze dell'Ente. Essa prevede l'utilizzo di schede di valutazione differenziate per dirigenti, posizioni organizzative e dipendenti, che si articolano in diversi fattori di valutazione che tengono conto sia dei comportamenti organizzativi che degli obiettivi individuali assegnati ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale.

E' necessario che tale metodologia sia applicata facendo attenzione agli elementi qualitativi che devono contraddistinguere i processi di programmazione e controllo dell'Ente, illustrati nella presente relazione.

2.3 PROCESSO (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)

Il processo di funzionamento del Sistema di valutazione nell'anno 2015 ha preso formalmente avvio con l'approvazione del Piano della Performance con delibera di Giunta n. 62 del 15 maggio 2015.

Le attività di rilevazione dei risultati ottenuti e di rendicontazione degli stessi sono state svolte dai responsabili dei servizi nel corso dei primi mesi dell'anno 2016. L'OIV ha verificato le rendicontazioni effettuate.

Alla data di stesura della presente relazione la valutazione dei responsabili dei servizi è ancora in fase di effettuazione, così come l'elaborazione della Relazione sulla Performance 2015. Si sollecita l'Ente al completamento di tali attività nel più breve tempo possibile.

2.4 INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

Fino a tutto il 2014 l'Ente non è stato dotato di un adeguato sistema di controllo di gestione, né di un controllo strategico. La raccolta dei dati necessari per il monitoraggio è risultata quindi difficoltosa e nel contempo non sufficientemente affidabile per quanto riguardava la qualità di alcuni dati prodotti.

Nel corso dell'anno 2015, a seguito della ridefinizione della struttura organizzativa effettuata con delibera di Giunta comunale n. 124 del 2 ottobre 2015, è stato istituito, tra gli altri, il settore "Controllo di gestione, performance e fundraising", la cui dotazione è stata prevista in una persona in qualità di Responsabile ed una persona dipendente a tempo parziale.

Tale settore ha seguito compiutamente la gestione degli adempimenti relativi all'approvazione del Piano della Performance e della Relazione sulla Performance, ma al momento attuale l'Ente non è ancora riuscito a strutturare in modo adeguato la parte relativa la sistema dei controlli, probabilmente principalmente a causa di difficoltà di coordinamento e di collaborazione tra i diversi responsabili.

E' necessario che l'Ente affronti e risolva tale problema prima possibile, anche in considerazione degli obblighi derivanti dall'entrata in vigore del nuovo sistema dei controlli relativamente agli enti aventi una popolazione superiore a 15.000 abitanti.

2.5 UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'OIV invita l'Amministrazione a partecipare attivamente al processo di definizione degli obiettivi annuali da assegnare ai responsabili dei servizi, declinando coerentemente gli obiettivi strategici individuati per dare risposta ai bisogni dei cittadini in obiettivi di sviluppo e di performance dei servizi.

Solo svolgendo a monte tali attività è infatti possibile effettuare il costante monitoraggio in corso d'anno e la successiva misurazione e valutazione della performance raggiunta ed utilizzare i relativi risultati per meglio orientare i comportamenti e le decisioni di tipo strategico ed operativo sia da parte del vertice politico-amministrativo che da parte dei responsabili della gestione dei servizi.

La mancanza di attenzione su tali aspetti porta alla definizione di obiettivi di scarsa rilevanza, per i quali anche la successiva attività di rilevazione dei risultati si sostanzia in adempimenti formali e di scarso interesse per la gestione dei servizi pubblici.

3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI

Riguardo alla strutturazione ed integrazione dei sistemi di controllo, auspicando che vengano perseguite azioni di miglioramento in termini di integrazione e coordinamento tra soggetti, tempi e contenuti, per garantire la coerenza del sistema di misurazione e valutazione con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e quello di bilancio e con gli altri sistemi di controllo, si segnala quanto segue:

- Con atto consiliare n. 7 del 05.04.2013 è stato approvato il **Regolamento per la disciplina del sistema dei controlli**.
- Riguardo **controllo successivo di regolarità amministrativa** effettuato in relazione all'anno 2015, con verbale del 30 marzo 2016 il Segretario Generale ha individuato la struttura operativa e le modalità esecutive per l'effettuazione dei controlli relativi al primo, secondo, terzo e quarto trimestre 2015. Successivamente con verbale del 27 aprile 2016 sono stati definiti tramite estrazione gli atti da assoggettarsi a controllo successivo e con verbale del 25 maggio 2016 il Segretario Generale ha rendicontato il risultato dei controlli svolti, evidenziando che “non si sono rilevate irregolarità particolari se non minimi errori ed omissioni facilmente sanabili”. L'OIV raccomanda di effettuare i controlli relativi all'anno 2016 con tempestività e di dare immediata comunicazione dei risultati rilevati a tutti i soggetti interessati.
- Con deliberazione della Giunta Comunale n. 128 del 30.12.2013 è stato approvato il **Codice di comportamento dei dipendenti comunali**. Tale Codice di Comportamento interno dell'Ente si applica a tutto il personale a tempo indeterminato, determinato, collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia

di contratto o incarichi e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

Il codice è pubblicato sul sito internet del Comune, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

- Ai sensi dell'art. 1 comma 7 della legge 190/2013 e dell'art. 43 comma 1 del D.lgs. 33/2013 il Sindaco, con proprio decreto n. 3535 del 15 febbraio 2016, ha individuato il **Responsabile della prevenzione della corruzione** e il **Responsabile della Trasparenza** del Comune nel Segretario Comunale.
- Con deliberazione della Giunta comunale n. 46 del 25.03.2016 è stato effettuato l'aggiornamento del **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016-2018** e dell'allegato Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016-2018.
- La **relazione anticorruzione** relativa all'anno 2015 è stata compilata dal Segretario Generale dott.ssa Volpe ed è pubblicata sul sito comunale.
- La **Relazione per il Referto annuale del Sindaco sul funzionamento dei controlli interni (art. 148 TUEL)** relativa all'anno 2015 è stata inviata alla Corte dei Conti in data 29 giugno 2016. Si invita l'Ente a pubblicare tale documento sul sito comunale.
- Come evidenziato nelle pagine precedenti, al momento attuale non sono ancora adeguatamente strutturate alcune tipologie di controllo rese obbligatorie per i Comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti, quali per esempio il **controllo strategico, il controllo di gestione, il controllo sulle partecipate, la rilevazione della soddisfazione degli utenti esterni e interni**. L'OIV invita l'Amministrazione comunale ad intraprendere un percorso volto a strutturare tali controlli in modo adeguato rispetto alle caratteristiche dell'Ente.

4. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE. IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Comune ha approvato il **Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016-2018** con delibera della Giunta comunale n. 46 del 25.03.2016.

L'Ente adempie sostanzialmente alle prescrizioni in tema di trasparenza previste dalla normativa vigente, con alcune criticità dovute al fatto che in alcuni casi la pubblicazione dei dati si concretizza in un adempimento prevalentemente formale degli obblighi prescritti, non supportato da processi che diano sostanza a tali dati e che portino a benefici effetti di tipo organizzativo per l'Ente. Nonostante la situazione non sia ancora ottimale, l'OIV rileva comunque che essa è in via di miglioramento progressivo, sollecitando l'Ente a procedere rapidamente al completamento dei dati ancora carenti.

Con riguardo alla promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo, l'Ente ha approvato il **Piano Azioni Positive** per il triennio 2015/2017, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, con deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 7 marzo 2015. Il Piano prevede una serie di azioni da svolgere nel periodo 2015/17 per la realizzazione di obiettivi definiti nei seguenti ambiti:

- Conciliazione tra vita professionale e vita familiare;
- Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro;
- Azioni positive: codice di condotta contro Mobbing e Molestie Sessuali;
- Formazione e studi di genere.

Vengono previste prime azioni utili per iniziare percorsi di miglioramento del benessere organizzativo e di promozione delle pari opportunità.

Il Piano per il triennio 2016-18 è stato approvato con delibera di Giunta n. 28 del 10.03.2016.

L'OIV invita l'Ente a sollecitare le attività del CUG, nominato in data 26.09.12.

5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

L'Ente non ha definito standard di qualità con il coinvolgimento degli stakeholder, né ha effettuato sistematiche rilevazioni sulla soddisfazione dell'utenza.

La metodologia adottata per la rilevazione della performance dei servizi può costituire un primo passo per la definizione di livelli standard di qualità da garantire ai cittadini. Tale metodologia prevede infatti la rilevazione di indicatori di tipo economico-finanziario, temporale, di efficacia, di efficienza e di qualità dei servizi e richiede la definizione di obiettivi concernenti determinati livelli negli indicatori di qualità previsti per la valutazione dei diversi servizi erogati.

L'OIV invita l'Ente ad estendere gradualmente l'utilizzo di tale metodologia fino a giungere al monitoraggio della performance di tutti i servizi resi dall'Ente, oltre a prevedere forme di rilevazione della valutazione dei servizi da parte dei cittadini.

6. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

L'OIV non è a conoscenza di iniziative promosse nel corso dell'anno 2015 di coinvolgimento degli stakeholder nelle fasi di definizione degli obiettivi, di comunicazione della strategia dell'amministrazione, di comunicazione dei risultati raggiunti, di definizione degli standard di qualità, nell'elaborazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, nel processo di individuazione dei dati da pubblicare o in altre fasi del ciclo di gestione della performance.

L'OIV auspica che l'Ente possa intraprendere al più presto un percorso di progressivo coinvolgimento degli stakeholder nelle diverse fasi di realizzazione del ciclo della performance.

7. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV.

L'OIV ha effettuato le proprie attività di verifica esaminando direttamente la documentazione fornitagli dalle strutture preposte dell'Ente. I principali interlocutori all'interno dell'Ente sono stati i responsabili dei settori personale e controllo di gestione.

Nel corso dell'anno 2015 l'OIV ha seguito la realizzazione delle attività e dei processi necessari per la realizzazione del ciclo della performance, fornendo assistenza in caso di necessità.

L'OIV ha effettuato l'esame della documentazione ricevuta nei diversi momenti in cui gli è stata trasmessa, facendo rilevare eventuali necessità di messa a punto o suggerendo correzioni o miglioramenti.

Nel corso dell'anno 2015 l'OIV ha regolarmente effettuato i monitoraggi previsti in relazione agli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale dei dati previsti dalle norme di riferimento.

In particolare, in data 28/01/2015 è stata rilasciata l'attestazione relativa all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno 2014 come previsto delle delibere A.N.AC. nn. 50/2013 e 148/2014, mentre in data 26/02/2016 è stata rilasciata l'attestazione relativa all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione alla data del 31/01/2016 come previsto della delibera A.N.AC n. 43/2016.

Le attività di verifica sono state svolte mediante analisi dei dati e delle informazioni ricavate dalla documentazione trasmessa dall'Ente (report, schede di relazione, gliglie informative ecc.) o direttamente acquisite dal sito istituzionale, nella sezione Amministrazione Trasparente.

8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Come evidenziato nei paragrafi precedenti, l'Ente è dotato di un sistema di valutazione sostanzialmente adeguato alle proprie esigenze, ma nel corso dell'anno 2015 il processo di realizzazione del ciclo della performance è stato condizionato da difficoltà dovute anche al fatto che l'Ente si trovava alla fine di un periodo di mandato ed all'inizio del successivo.

Considerato che la nuova Amministrazione comunale ha proceduto alla definizione degli obiettivi strategici relativi al periodo di mandato, superando quindi un problema costantemente ravvisato negli anni precedenti, l'OIV ritiene che le attuali aree di miglioramento prioritarie su cui sollecitare l'impegno dell'Ente debbano essere le seguenti:

- una maggiore attenzione dell'Amministrazione nella declinazione degli obiettivi operativi da assegnare ai Responsabili dei servizi in coerenza con gli obiettivi strategici che l'Amministrazione intende perseguire nel periodo di mandato;
- la strutturazione dei centri di costo e di responsabilità dell'Ente in modo da poter monitorare il livello delle prestazioni erogate ai cittadini tramite la rilevazione di adeguati indicatori, quantitativi e qualitativi, che potranno essere utilizzati anche per la valutazione delle prestazioni dei diversi Responsabili dei servizi;

- la strutturazione di un sistema dei controlli adeguata alle caratteristiche dell'Ente, in coerenza, anche, con la normativa introdotta dal D.L. 174/2012;
- l'apertura di canali di comunicazione con gli stakeholder e l'attenzione alla rendicontazione ai cittadini dei risultati prodotti dall'attività dell'Ente.

L'O.I.V è come sempre disponibile ad assistere l'Ente in tale percorso di miglioramento del proprio ciclo di gestione della performance.

18 luglio 2016



L'O.I.V.

Dott.ssa Raffaella Dall'Anese