

Relazione sul funzionamento del Sistema della Valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ai sensi dell'art. 42, comma 3, lett. a), della L.R. FVG n. 18/2016

Il presente documento contiene la Relazione redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione sul funzionamento del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, prevista dalla legge regionale n. 18/2016 all'art.42, comma 3, lett. a).

Considerato che l'operato dell'OIV si uniforma ai principi di indipendenza e imparzialità e la stesura di questa Relazione risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e verificabilità dei contenuti, anche al fine di mettere in luce aspetti positivi e negativi. L'attività svolta dall'OIV ha riguardato l'ambito della Trasparenza, Anticorruzione e del Sistema di misurazione e valutazione della prestazione. Nello svolgimento delle proprie attività l'OIV è stato affiancato dalla responsabile della Posizione Organizzativa "Organizzazione, Trasparenza e Anticorruzione".

Valutazione

Gli articoli 38 e seguenti della L.R. n. 18/2016 prevedono che le amministrazioni del Comparto Unico della Regione FVG adottino *“un sistema di misurazione e valutazione che individui le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della prestazione”* e che tenda ad *“ancorare la retribuzione di risultato ad elementi oggettivi che evidenzino le competenze organizzative e i risultati ottenuti nell'attività amministrativa”*, *“assicurare la coerenza tra gli obiettivi delle politiche pubbliche contenuti nel programma di governo e l'azione amministrativa”* e *“agevolare il coordinamento e l'integrazione tra le diverse strutture”*, nella cornice dei principi della *“flessibilità del sistema di programmazione e valutazione”* *“trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati”*, *“regole di valutazione univoche e adattabili alle caratteristiche delle diverse figure professionali per assicurare omogeneità e uniformità alla valutazione stessa”*, *“partecipazione al procedimento del valutato anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio da realizzare in tempi certi”* e *“diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto valutatore”*.

Poiché già in virtù della Legge Regionale (n. 16/2010) precedente gli enti del comparto erano chiamati a dare attuazione progressivamente ad un sistema di valutazione che prevedesse delle *“modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo e con i documenti di programmazione finanziaria”* l'Ente si è per tempo dotato del Regolamento sul sistema di pianificazione, programmazione e controlli interni, operativo dal 2013, che permette l'attuazione di un sistema di programmazione e controllo aderente ai principi enunciati sopra principalmente con riferimento alla coerenza tra i programmi amministrativi e la declinazione degli obiettivi nonché alla flessibilità del sistema.

Con il rafforzamento del principio della programmazione in virtù della vigenza delle norme sul Bilancio Armonizzato la tempistica di approvazione dei relativi documenti si è normalizzata in modo tale che il ciclo della performance dell'anno di riferimento possa funzionare con trasparenza, certezza e conoscibilità.

Si rileva, a tal proposito, che i Documenti Unici di Programmazione in sequenza adottati

risultano pienamente attuativi del sistema: DUP 2018 – 2020 con deliberazione consiliare n. 17 del 08.05.2018, DUP 2019-2021 con deliberazione consiliare n. 16 del 03.04.2019.

Tale provvedimento permette di prevedere gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi da cui discendono i macro-obiettivi di area e gli obiettivi di dettaglio, compresi quelli trasversali a tutte le strutture, ed in particolare relativi all'anticorruzione, alla trasparenza e alla semplificazione che entrano a far parte, con la denominazione di obiettivi manageriali, del Piano della Prestazione unificato al Piano Esecutivo di Gestione - Piano Dettagliato degli Obiettivi.

Le date di approvazione, nel periodo considerato, delle rispettive deliberazioni giuntali, consultabili sul sito dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente, sono le seguenti:

- per il 2018-2020 con deliberazione giuntale n. 347 del 19.07.2018, variazione con deliberazione giuntale n. 628 del 06.12.2018;
- per il 2019-2021 con deliberazione giuntale n. 349 del 08.07.2019, variazione con deliberazioni giuntali n. 576 del 14.11.2019 e n. 654 del 12.12.2019.

L'elaborazione e l'approvazione del PEG - Piano della Prestazione triennale che prevede anche un portafoglio di indicatori chiave di prestazione (KPI) che misurano le quantità correlate ai diversi processi e attività gestiti dal Comune, costituisce senz'altro una solida base per l'avvio di progetti di semplificazione amministrativa che dovranno essere nel tempo sempre più estesi e coerenti con le aspettative della comunità.

Valutazione organizzativa e individuale

L'OIV rileva che il sistema di valutazione adottato dall'ente ed in continua evoluzione per quanto riguarda specifici aspetti mantiene linee di omogeneità che vedono il fondamento nei suddetti documenti di programmazione ma differisce, a seconda delle categorie di valutati di riferimento (dipendenti, da una parte, e dirigenti e quadri, dall'altra), rispetto alla tipologia di obiettivi, e rispetto alla diversa incidenza percentuale nella trasformazione in premialità degli obiettivi rispetto alle prestazioni di tipo competenziale o comportamentali. Il sistema in vigore tiene conto inoltre degli altri principi enucleati dalla legge sopra richiamati relativamente al contraddittorio, conoscibilità del valutato da parte del valutatore e oggettivazione dei fattori comportamentali.

La valutazione completata relativamente al 2018 e al 2019 è avvenuta tenendo in debito conto:

□ per i dirigenti e il personale responsabile di posizione organizzativa, la valutazione del raggiungimento di specifici obiettivi individuali e di struttura, la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e la capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziale dei giudizi.

Per quanto riguarda il sistema di valutazione, la procedura amministrativa di perfezionamento del processo è stata oggetto nel 2019 di una semplificazione (con deliberazione giuntale n. 433 del 05.09.2019, previa concertazione con i sindacati), intervenuta a distanza di 20 anni dall'introduzione del sistema.

L'eliminazione della fase istruttoria, della durata di 20 giorni, preordinata esclusivamente a far valere eventuali "vizi procedurali inerenti il proprio procedimento valutativo" e prevista come distinta e aggiuntiva rispetto a quella della possibilità di contestare nel merito la valutazione di fronte all'OIV - che si è rivelata di per sé ampiamente garantista in ragione della accuratezza con cui vengono espletati i vari passaggi (osservazioni, controdeduzioni, colloqui e conseguenti decisioni) - ha consentito una maggiore celerità della procedura.

Sempre dal 2019 è stata inserita nel sistema la valutazione autonoma, secondo parametri

adeguati, dell'attività dei Vicesegretari dell'Ente, i quali contribuiscono con poteri distinti e maggiore incisività al coordinamento delle diverse azioni dell'Ente.

□ per il personale, il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, il contributo assicurato alla performance dell'unità di appartenenza alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

Nel 2019, sono stati introdotti nel sistema di misurazione e valutati obiettivi speciali di miglioramento consistenti in responsabilità aggiuntive rispetto al proprio ambito di esercizio delle mansioni, riguardanti particolari attribuzioni di compiti che rivestono importanza trasversale per l'ente, quali i ruoli relativi alla prevenzione e sicurezza, formazione, etc,

Nella misurazione della performance organizzativa, continuano ad essere monitorati annualmente gli indicatori chiave di prestazione che possono essere utilizzati in chiave prospettica come base per la definizione dei target di ulteriori futuri obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità.

Controlli interni successivi di regolarità amministrativa

Per quanto riguarda i controlli interni con deliberazione giuntale n. 469 del 05.10.2017 l'Amministrazione comunale ha provveduto ad adottare il piano di auditing per il biennio 2017-2018 e attivato i rispettivi controlli.

Con deliberazione giuntale n. 470 del 23.09.2019 ha adottato il piano di auditing per il biennio 2019-2020 attualmente in fase di esecuzione.

Si rileva infine che con deliberazione giuntale n. 29 del 29.01.2018 è stato approvato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018-2020 del Comune di Trieste e successivamente con deliberazione giuntale n. 16 del 24.01.2019 quello per il triennio 2019-2021, successivamente modificato con deliberazione giuntale n. 179 del 11.04.2019 e pubblicate le rispettive relazioni sull'attuazione e sostenibilità delle misure anticorruzione sul sito istituzionale.

La particolarità dei predetti documenti è che essi diventano, nel corso dell'attività di analisi e di previsione di misure per la prevenzione di eventuali fenomeni di "mala gestio", momento di interazione tra il Comune e i Cittadini, attraverso la fase di consultazione pubblica, con pubblicazione sulla rete civica degli elaborati prima dell'approvazione dall'Organo di Governo dell'Ente. L'intermezzo sempre dedicato ad essa effettivamente consente a chi ne abbia interesse, sia a livello di associazioni a tutela dei consumatori e utenti sia di semplici cittadini, di effettuare proposte in materia di anticorruzione e trasparenza.

Trieste, v. data firma digitale

L'OIV
(dott. Mario Giamporcaro)

(documento firmato digitalmente)