



**CITTA' DI MONOPOLI**  
*(Città Metropolitana di Bari)*

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL  
SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA'  
DEI CONTROLLI INTERNI (ART. 14, C.4, LETT. A), D.LGS.  
150/2009)**

L'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Monopoli in composizione collegiale è stato nominato con decreto sindacale n.129 del 3 aprile 2018.

L'OIV, espone l'esito del monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni ad esso demandato dall'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs 150/2009 con riferimento all'anno 2018.

La relazione è stata elaborata assicurando coerenza ai contenuti contemplati sia nella delibera CIVIT n.4 del 2012, sia ai contenuti della delibera CIVIT n.23 del 2013.

La relazione rispetta lo scopo di dare conto del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, evidenziando sia gli aspetti positivi che le criticità riscontrate, onde fornire all'organo di governance decisionale dell'Ente, elementi di riflessione e proposte in ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs.150/2009.

Relaziona sui seguenti temi

- Piano della Performance;
- Valutazione del personale dirigente
- Programma per la trasparenza e l'integrità
- Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione;
- Prevenzione della corruzione e sistema dei controlli interni;
- Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

## • PIANO DELLE PERFORMANCE

il piano della performance è stato redatto traducendo le linee programmatiche dell'amministrazione, contenute nel programma elettorale e riportate nel DUP, in obiettivi triennali strategici da realizzarsi mediante obiettivi annuali operativi la cui realizzazione è stata affidata ai diversi responsabili di area in cui è organizzata la struttura Comunale.

Per ciascuno di tali obiettivi sono stati selezionati indicatori utili alla misurazione e alla valutazione della performance dell'Amministrazione in coerenza con il piano esecutivo di gestione relativo all'anno 2018.

Il ciclo di monitoraggio si è concluso con la Relazione Annuale sulla Performance anno 2018, che si inserisce, quale ultimo atto del ciclo di gestione della Performance, in ottemperanza a quanto disposto dal d.lgs.150 del 2009.

A tale relazione si è giunti a seguito dello svolgimento dei lavori dell' OIV che ha :

- puntualmente verificato e applicato il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SVIMAP)

- tenuto conto del piano triennale della performance;

- validato gli obiettivi 2018 assegnati ai dirigenti

- monitorato l'andamento di tali obiettivi in maniera periodica

- valutato come prevede lo SVIPAM gli obiettivi raggiunti dai dirigenti di area assegnando agli stessi un punteggio in base al meccanismo previsto dallo SVIMAP.

Dall'analisi dei dati di monitoraggio del piano della performance anno 2018 non si evidenziano particolari criticità nel raggiungimento degli obiettivi.

Nel complesso si giudica più che soddisfacente il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi dell'ente.

## **Sistema di valutazione del personale appartenente all'area della dirigenza**

La metodologia di valutazione dei dirigenti adottata dal Comune di Monopoli, formalizzata nello SMIVAP, è configurata in modo da garantire coerenza con il ciclo di gestione della Performance ed il sistema di Programmazione e Controllo, in linea con le previsioni di cui al D. Lgs 150/2009.

In particolare, costituiscono oggetto della valutazione le prestazioni dirigenziali, intese in termini di:

- risultati conseguiti, in rapporto agli obiettivi assegnati
- comportamenti organizzativi adottati.

Le condizioni necessarie per l'attribuzione della retribuzione di risultato sono quindi costituite, contestualmente, dal sostanziale conseguimento dei risultati relativi agli obiettivi assegnati al dirigente tramite il Piano Esecutivo di Gestione e dall'adozione di comportamenti organizzativi (sia i risultati che i comportamenti devono avere la valutazione minima prevista dal sistema ai fini dell'erogazione del premio).

Per quanto attiene alla valutazione dei comportamenti organizzativi, questa è finalizzata a verificare che i comportamenti dei dirigenti rispondano alle attese di ruolo rese note ad inizio del periodo di osservazione.

Al termine del processo di valutazione dei dirigenti con riferimento all'anno 2018 l'OIV ha elaborato la sua proposta di valutazione ai fini della retribuzione di risultato per i dirigenti.

Il monitoraggio finale è stato effettuato e si riporta di seguito una sintesi della valutazione delle posizioni dirigenziali:

dirigenti	valutazione OIV-punteggio	relazione/valutazione competenze manageriali - punteggio	totale valutazione
(AREA I)	80	20	100
(AREA II)	80	20	100
(AREA III)	80	20	100
(AREA IV)	80	19,95	99,95
(AREA V)	80	20	100
(AREA VI)	80	20	100

## **PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'**

Sul sito istituzionale dell'ente (<http://www.comune.monopoli.ba.it>) è attiva e costantemente aggiornata la sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione del Dlgs. 33/13, in cui sono pubblicate le informazioni secondo le sezioni individuate dalla norma.

L'OIV ha espresso il proprio compito di verificare l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e integrità, dapprima recependo la griglia allegata alla delibera ANAC adeguatamente compilata e verificando "de visu" quanto attestato adeguandosi al D.L.33/2013. In relazione a tali obblighi risulta che gli stessi sono stati rispettati in maniera puntuale anche se a volte tardiva.

L'azione di aggiornamento dei dati è stata realizzata.

In data 19 aprile 2019 l'OIV ha provveduto a redigere l'attestazione sugli obblighi di pubblicazione al 31/03/2019, come da delibera ANAC n. 141/2018. La griglia di rilevazione e l'attestazione risultano pubblicate nel sito istituzionale nella specifica sezione di Amministrazione Trasparente.

## **UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

In questa sezione è evidenziata la correttezza dei processi relativi all'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal d.lgs 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione e nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

Il premio è amministrato in coerenza con i risultati della valutazione della performance individuale.

## **PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è il Segretario Comunale dott.ssa Christiana Anglana.

È stato approvato il Piano triennale per la Prevenzione della corruzione e dell'illegalità 2017-2019.

Con tale provvedimento, l'Ente ha avviato un sistema di garanzia della legalità all'interno dell'Ente stesso fondato sul rispetto dei principi giuridici e delle regole sulla trasparenza.

L'OIV prende atto che il controllo di regolarità amministrativa sugli atti del 2018 come effettuato dal Segretario Generale è stato svolto in conformità al regolamento comunale sui Controlli Interni.

In relazione all'art. 2 comma 10 del "Regolamento sulla disciplina dei controlli interni" del Comune di Monopoli, approvato con delibera del Consiglio Comunale n.

9 del 25 marzo 2013, si evince come il Segretario Generale “predisporre report semestrali sull’adeguatezza e funzionalità del sistema dei controlli interni”. I controlli sono stati effettuati in base a quantità e tipologia di atti individuati all’interno del regolamento stesso ed è stato elaborato un report delle risultanze emerse.

Si rappresenta l’esito dei controlli interni operati nel corso

dell’anno 2018 che pone a raffronto i dati dell’anno oggetto di indagine 2018 con i dati relativi agli anni 2017, 2016 e 2015.2014

## **TABELLA RIEPILOGATIVA CONTROLLO DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA E CONTABILE**

2014- 2015- 2016 -2017 -2018

numero di atti esaminati: 223 -221 -220 -220- 220

numero di irregolarità rilevate: 2- 1 -4 -0 -1

numero di irregolarità sanate: 2- 1- 4- 0- 1

numero di report adottati: 32- 32- 4- 4 -4

numero personale impiegato nel controllo di regolarità: 8- 8- 8- 8- 8

Si illustrano le tipologie di atti sottoposti a controllo successivo e gli standard di riferimento dell’attività di controllo.

### **ATTI CONTROLLATI**

Il controllo è stato esercitato su un numero minimo annuo di atti fissato dal regolamento comunale, ovvero 100 determinazioni di spesa e di almeno 20 contratti aventi valore complessivo superiore a 5.000 euro, oltre a 32 altri atti distinti tra le seguenti categorie:

- Atti di liquidazione n. 8 annuali (2 per trimestre)
- Ordinanze dirigenziali n. 8 annuali (2 per trimestre)
- Permessi di costruire n. 20 annuali (5 per trimestre)

- Atti di autorizzazione/concessione n. 8 annuali (2 per trimestre)

Gli atti vengono sorteggiati utilizzando un applicativo informatico che garantisce l'assoluta casualità dell'estrazione.

L'OIV è informato in ordine alla Relazione sui controlli della qualità dei servizi erogati (necessari ai fini dell'art.19 del succitato "Regolamento sui controlli interni"), Relazione divenuta obbligatoria dal 2015 per i Comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti.

## **PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

Nell'ambito delle azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance è necessario sempre più realizzare il collegamento logico e l'integrazione tra la pianificazione della performance ed il processo di programmazione economico-finanziaria, nonché il bilancio d'esercizio, così come previsto dall'art.5 comma 1 e dall'art.10 comma 1 lettera a del D.lgs.150/2009.

Si tratta di un principio di fondamentale importanza perché una direzione per obiettivi è effettivamente sostenibile solo se garantita la congruità tra le risorse effettivamente disponibili e le azioni da porre in essere per raggiungere gli obiettivi fissati.

Monopoli,15.01.2021

per L'OIV

Il Presidente

dott. Vincenzo Doronzo