

## Organismo Indipendente di Valutazione Comune di Città Sant'Angelo

### **RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI E SULL'ATTESTAZIONE DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA TRASPARENZA E ALL'INTEGRITA' ANNO 2018**

#### **INDICE**

- 1) *Presentazione.*
- 2) *Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.*
- 3) *Classificazione degli obiettivi di performance.*
- 4) Performance organizzativa;
- 5) Performance di Settore;
- 6) Performance individuale;
- 7) Comportamento manageriale;
- 8) Capacità di valutazione;
- 9) Risultati della valutazione delle performance
- 10) *Il processo di misurazione e valutazione.*
- 11) *Integrazione con il ciclo di bilancio.*
- 12) *Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione*

## 1. Presentazione

Oggetto della presente relazione è l'andamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance e della trasparenza previsto dall'articolo 7 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ("ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni").

A tal proposito va ricordato che il Comune di Città Sant'Angelo ha scelto, nell'ambito dell'adeguamento ai principi contenuti nel d.lgs 150/2009, di avvalersi del OIV in sostituzione del Nucleo di Valutazione, pur restando la realtà dell'ente locale parzialmente diversa dalle Amministrazioni dello Stato; da tale diversità consegue un livello di adeguamento al sistema previsto dal legislatore solo in relazione ai principi dallo stesso fissati. La metodologia seguita per la redazione si basa sulla partecipazione diretta dell'OIV in tutte le fase di gestione del ciclo della performance, sull'analisi della documentazione prodotta dal Comune (decreti, atti organizzativi, Peg, relazioni gestionali ecc..) e, soprattutto dal confronto con i responsabili dei servizi e con il segretario generale. Le proposte di miglioramento, invece che essere raccolte in un unico paragrafo, sono indicate nei singoli paragrafi riferiti ai vari oggetti di trattazione.

**Al momento del suo insediamento, questo Organismo** di valutazione ha preso atto del fatto che presso il Comune era già validamente funzionante un Sistema di valutazione fondato sull'obiettivo di controllare e sviluppare l'efficienza e l'efficacia dei servizi e degli staff. Esso era stato costruito negli anni precedenti nell'ambito della normativa vigente, che risale al 1993, data da cui iniziarono le prime costituzioni dei Nuclei di valutazione.

L'idea fondamentale che ha caratterizzato la modernizzazione della pubblica amministrazione dal 1993 ad oggi sotto questo profilo è stata quella di inserire nel comparto pubblico alcune buone prassi ispirate da esperienze aziendali prevalentemente privatistiche.

Fondamentalmente:

1. la valutazione e la retribuzione delle posizioni;
2. la valutazione e la retribuzione dei risultati.

Questi due aspetti coincidono ancora oggi con due fondi di incentivazione.

In questa sede viene approfondito il punto 2, poiché questa è l'attuale competenza dell'OIV. Infine, come dato di scenario, va ricordato il fatto che nel 2012 è stata promulgata la legge 190 dedicata alla prevenzione della corruzione, la quale ha progressivamente integrato la trasparenza nel sistema e nel piano di prevenzione della corruzione.

La situazione attuale e pertanto quella che vede confluire in una integrazione sinergica tre filoni che negli anni passati erano distinti:

1. la performance
2. la trasparenza
3. l'anticorruzione

Oggi il punto 1 è prevalentemente interpretato dall'Organismo indipendente di valutazione che presidia il sistema di misurazione e valutazione della performance, fondato essenzialmente su un documento di pianificazione (il Piano della performance) che viene rendicontato ogni anno (la Relazione sulla performance) ed è strettamente collegato con il DUP e il PEG (per la

precisione, coincide con il PEG come base di dati, dai quali estrae una parte più snella cui sono collegati i premi di produttività).

I punti 2 e 3 rientrano nelle competenze del Responsabile della prevenzione corruzione e della trasparenza che elabora e rendiconta ogni anno un documento di pianificazione (il piano triennale della prevenzione corruzione e della trasparenza). L'OIV è coinvolto in questo aspetto, specialmente perché la normativa e le indicazioni dell'ANAC hanno più volte ricordato la necessità di utilizzare le risorse di incentivazione anche per favorire una concentrazione degli sforzi nei processi di prevenzione della corruzione.

## **2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione**

Il sistema di misurazione e valutazione così come delineato dalla normativa di riferimento statale (principi) e da quella regolamentare del Comune è fondato su basi solide che prevedono un ciclo della performance ben delineato e adeguatamente formalizzato. Il sistema mira a promuovere merito, produttività organizzativa e individuale, in linea con gli elementari principi di organizzazione e gestione aziendale.

Già negli anni precedenti sono state implementate nuove metodologie e strumenti di valutazione; ci si riferisce, in particolare, alla rivisitazione complessiva del sistema di valutazione del personale non responsabile di settore con la creazione di un meccanismo di collegamento più integrato con il sistema di valutazione dei responsabili dei servizi. Tale impegno, mantenuto, rappresenta un elemento di forte concretezza dell'azione dell'amministrazione comunale volta a migliorare in continuo le proprie performance e i propri strumenti di valutazione e misurazione. **Nel corso del 2017 l'Ente recepisce la nuova normativa contenuta nel D.Lgs 74/2017, predisponendo e approvando il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" decorrente dal 2018**, unitamente al Peg, nelle more di una completa regolamentazione, la metodologia di valutazione delle posizioni organizzative, del personale non appartenente alle posizioni organizzative e del segretario comunale, ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato e dei premi. Con tale atto sono anche state approvate le nuove schede di valutazione distinte per tipologia.

## **3. Classificazione degli obiettivi di performance**

L'OIV esprime una valutazione positiva circa l'applicazione dei criteri minimi di definizione del Sistema di Misurazione e valutazione, come enunciati nella delibera CIVIT n.89/2010. L'OIV ritiene chiara la definizione degli obiettivi enunciati nel sistema. Essi connotano l'attività dell'Amministrazione sia in termini di aree strategiche di intervento (come definite nelle linee programmatiche di mandato adottate dall'Amministrazione), sia in termini di servizi offerti a cittadini ed imprese, sia ancora in termini di processi organizzativi per il miglioramento dell'efficienza della struttura. Il sistema degli obiettivi risulta adeguatamente articolato in:

- obiettivi strategici, indicati nel DUP;
- obiettivi strategici e operativi, indicati nel PEG;

Gli obiettivi strategici individuano in modo sintetico l'effetto finale che ci si propone di produrre in termini di modifica del "bisogno sociale", nonché l'impostazione generale della specifica attività

che si ritiene possa essere messa in atto per conseguirlo. Essi sono definiti in coerenza con le priorità politiche individuate e afferiscono ad una delle aree strategiche entro cui si svolge l'azione dell'Amministrazione. Gli obiettivi strategici hanno durata pluriennale, in coerenza con il mandato del Sindaco. Il conseguimento dell'obiettivo strategico ha come premessa necessaria, ma non sempre sufficiente, l'efficace realizzazione delle attività programmate o, in altri termini, il conseguimento degli obiettivi operativi e dei relativi piani d'azione.

Gli obiettivi operativi costituiscono gli obiettivi di azione amministrativa relativi al ciclo annuale di bilancio ed alle risorse assegnate ai centri di responsabilità amministrativa. Essi rappresentano specificazioni degli obiettivi strategici o delle politiche intersettoriali prioritarie (semplificazione amministrativa, informatizzazione dell'amministrazione, razionalizzazione della spesa, miglioramento della qualità dei servizi). Sono dunque funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici e devono essere declinati dai responsabili dei centri di responsabilità in programmi operativi, che rappresentano lo strumento per raggiungere gli obiettivi operativi.

L'individuazione di obiettivi di livello differenziato (strategico ed operativo) porta dunque alla concreta individuazione di nozioni di efficacia differenziate, potendosi, in particolare, distinguere fra:

- ✓ efficacia strategica, connessa al raggiungimento degli obiettivi strategici, soprattutto rilevante per coloro che hanno responsabilità di governo politico ed alta amministrazione;
- ✓ efficacia operativa, relativa agli obiettivi operativi, la cui realizzazione è assegnata al responsabile del servizio.

Un ulteriore passo verso la direzione voluta dal legislatore è stato quello di iniziare, nell'anno 2012, ad introdurre un meccanismo di graduazione e pesatura degli obiettivi gestionali al fine di migliorare il sistema di assegnazione degli stessi. Infatti, com'è ovvio la graduazione degli obiettivi assegnati a ciascun responsabile orienta in maniera decisiva l'azione di quest'ultimo verso le priorità stabilite dall'Amministrazione. Tale sistema di pesatura è stato ulteriormente perfezionato attraverso una migliore e più completa condivisione dell'effettivo peso da assegnare all'obiettivo. Ad ogni obiettivo operativo sono efficacemente associati uno o più indicatori finalizzati alla misurazione del grado di conseguimento dell'obiettivo.

Ciascun indicatore nell'ambito del PEG 2018 ha i seguenti requisiti:

- **Comprensibile:** chiaramente definito, contestualizzato, comprensibile anche a persone con conoscenze non specialistiche.
- **Rilevante:** utile e significativo per coloro che lo utilizzano e attribuibile a delle attività chiave fra quelle svolte dall'organizzazione. L'Amministrazione ha infatti mirato ad individuare i parametri maggiormente significativi nel contesto della missione istituzionale del Comune.
- **Confrontabile:** consente comparazioni (benchmarking). In questo senso, se si eccettuano le misurazioni generali relative all'attività amministrative che danno solo una indicazione di massima (es. n. determine, n. liquidazioni ecc), la capacità degli indicatori di essere confrontabili va migliorata.
- **Fattibile:** la raccolta di informazioni per la sua misurazione comporta costi sostenibili in termini di risorse umane e finanziarie, nonché di sistemi informativi. Su tale aspetto,

sarebbe auspicabile, iniziare ad utilizzare software di misurazione sistematica che è utile, anche, per diffondere la cultura della misurazione.

- Affidabile: rappresenta in maniera sufficientemente accurata la realtà che si sta misurando. Su tale aspetto va sottolineato che solo una serie storica di dati può confermare o meno l'affidabilità dell'obiettivo.

In tale contesto l'OIV rileva come l'utilizzo degli indicatori è utile all'intero processo di valutazione. Ciò si realizza attraverso l'attività di "negoziazione" instaurata con i responsabili di servizio che permette che gli indicatori collegati agli obiettivi siano "raggiungibili" e "comprensibili", è importante inoltre la preziosa attività, svolta dal Segretario Generale, di coordinamento oltre che una preventiva valutazione degli obiettivi da parte dello scrivente Organismo.

Nel 2018 il documento di programmazione operativa (PEG) conteneva indicatori distinti tra indicatori di attività, indicatori di produttività ed indicatori temporali (fasi) che hanno permesso di scandire in maniera efficace il processo di realizzazione dell'obiettivo.

A tal proposito, giova ribadire, che si tratta di un percorso a tappe, che ha permesso di raggiungere livelli di buona adeguatezza. Tale risultato, a parere di chi scrive, è il frutto anche, e soprattutto, della maggiore consapevolezza degli attori del processo di programmazione, rispetto al concetto di misurabilità degli obiettivi, basato su dati oggettivi. Sarebbe auspicabile per il 2019 riattivare in maniera più sistematica il controllo di gestione ed avere, conseguentemente, a disposizione tale report, anche in bozza, prima dei colloqui di valutazione.

Il nuovo Sistema di valutazione e misurazione delle performance suddivide la valutazione in 5 diversi ambiti:

1. Performance organizzativa;
2. Performance di Settore;
3. Performance individuale;
4. Comportamento manageriale;
5. Capacità di valutazione;

Il Comune ha correttamente interpretato il concetto di performance quale contributo che una struttura apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

In tale prospettiva il Comune ha strutturato un processo in cui ogni fase è propedeutica alla successiva: per conseguire il fine ultimo dell'organizzazione, ossia la soddisfazione dei bisogni della collettività, è necessario assicurare la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati, così come garantire l'efficiente impiego delle risorse a disposizione. L'OIV esprime pertanto una valutazione di buona adeguatezza circa il funzionamento dell'impianto sopra delineato. La performance è stata infatti misurata attraverso la verifica del raggiungimento degli obiettivi. Il sistema prescelto dall'Amministrazione per misurare la propria performance

organizzativa ha presentato il vantaggio di proporre uno schema metodologico sufficientemente dettagliato che ha consentito nel tempo una assimilazione adeguata delle nuove metodologie da parte del personale e dei responsabili dei servizi. Nell'ottica di un ulteriore sviluppo ed integrazione del sistema di valutazione si rinnova l'invito già espresso dal precedente O.I.V. di procedere all'informatizzazione dell'intero sistema al fine renderlo ancora più condiviso, trasparente ed efficace. Ciò consentirebbe attraverso report e verifiche trimestrali di condividere il procedimenti di valutazione passo dopo passo. A ciò si aggiunga che sarebbe anche molto utile per il valutato avere un costante feedback che indirizzi la propria azione.

Come sopra illustrato, la misurazione della performance organizzativa avviene secondo diverse modalità: sistema di valutazione e controllo di gestione. Il collegamento fra le diverse componenti è certamente uno degli aspetti da migliorare al fine di rendere più unitario il sistema di misurazione. Va sottolineata la tendenza, rispetto agli anni precedenti, che ha visto l'azzeramento degli obiettivi non valutabili (cioè quelli per i quali il mancato raggiungimento non dipende dal responsabile) in quanto si è delineato un meccanismo di richiesta di ridefinizione degli obiettivi in corso d'anno. A tale risultato, va detto, per onesta intellettuale, si è anche giunti per l'assegnazione degli obiettivi fatta in fase già avanzata nel corso dell'anno. A tal proposito, pur comprendendo le difficoltà nascenti dall'approvazione dei documenti di programmazione ad anno in corso, si fa rilevare la necessità di procedere a stralcio, fatte salve le ulteriori integrazioni e modifiche, con l'approvazione di un piano degli obiettivi possibilmente ad inizio anno. Per quanto riguarda i risultati della performance organizzativa gli stessi possono essere sintetizzati nelle seguenti rappresentazioni grafiche:

**Grafico 1: distribuzione obiettivi per settore anno 2018**



Il primo grafico rappresenta la distribuzione degli obiettivi tra i vari settori, pare evidente una buona omogenizzazione della programmazione con una ripartizione degli obiettivi molto equilibrata tra i vari settori anche in relazione ad una migliore distribuzione organizzativa delle funzioni. Nel PEG. 2018 l'Amministrazione ha provveduto ad una equa ripartizione sia degli obiettivi (n.3 obiettivi per ciascun settore) che della pesatura.

#### **4. Performance organizzativa**

La performance organizzativa viene misurata e valutata con riferimento all'Ente nel suo complesso ed alle unità organizzative in cui si articola ed esprime il grado di conseguimento degli obiettivi definiti nei documenti di programmazione (obiettivi strategici).

La misurazione della Performance Organizzativa concretamente è stata effettuata con riferimento al raggiungimento degli obiettivi strategici, misurati sulla base degli indicatori definiti sul PEG 2018.

#### **5. Performance di settore o di area**

La performance di settore viene misurata e valutata con riferimento a ciascuna delle unità organizzative (Settori) in cui si articola l'Ente ed esprime il grado di conseguimento degli obiettivi definiti nel PEG (obiettivi strategici ed operativi).

La misurazione della Performance di settore concretamente è stata effettuata con riferimento al raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi, misurati sulla base degli indicatori definiti sul PEG 2018.

#### **6. Performance individuale**

La performance individuale viene misurata e valutata con riferimento ai vari livelli di responsabilità e viene finalizzata a far condividere a tutti gli operatori valori e obiettivi di ogni Amministrazione.

La misurazione della Performance Individuale concretamente è stata effettuata con riferimento al raggiungimento degli obiettivi operativi, misurati sulla base degli indicatori definiti sul PEG 2018.

#### **7. Comportamento manageriale**

La misurazione della Capacità manageriale è stata effettuata con riferimento a tali principi:

- **LEADERSHIP**  
Capacità di guida e motivazione dei collaboratori.  
Capacità di influenzare le attività di un individuo o di un gruppo che si impegna per il conseguimento di obiettivi in una determinata situazione.
- **RISPETTO DELLE REGOLE E RESPONSABILITÀ DI RISULTATO**  
Capacità di finalizzare con determinazione, rapidità e costanza la propria attività al conseguimento di risultati effettivi (tempi, precisione, rispondenza ai bisogni degli interlocutori).

Capacità di impostare e risolvere correttamente i problemi agendo con metodo.  
 Capacità di focalizzare gli sforzi verso gli obiettivi assegnati e di non disperdersi.  
 Capacità di creare consenso e di raggiungere gli obiettivi mediando le diverse posizioni.

- **INNOVAZIONI E MIGLIORAMENTO DEL SERVIZIO**  
 Capacità di adattarsi al cambiamento, di individuare, proporre e implementare soluzioni innovative, coniugata al desiderio di apprendere e aggiornarsi.  
 Atteggiamento propositivo verso le idee di soluzione dei problemi.  
 Tenere aggiornate le conoscenze tecnico-specialistiche utili per il servizio.  
 Capacità di agire senza delegare continuamente gli altri e di introdurre nel lavoro idee proprie.  
 Capacità di cogliere le trasformazioni organizzative, adattando il proprio comportamento allo scopo di raggiungere gli obiettivi assegnati.  
 Disponibilità ad essere valutati anche mediante questionari da somministrare ai propri collaboratori.
- **ORIENTAMENTO ALL'UTENTE E AL CITTADINO**  
 Rispetto per i cittadini beneficiari o destinatari del servizio.  
 Capacità di capire la domanda del cliente/utente interno o esterno, valutare l'appropriatezza delle azioni intraprese e del lavoro prodotto, riorientandoli successivamente, in funzione di una risposta efficace con le risorse a disposizione.
- **MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEGLI INDIRIZZI**  
 Capacità di realizzare le direttive annuali adottate dagli organi di indirizzo dell'Ente.  
 Raggiungimento degli obiettivi legati all'attuazione delle priorità politiche definite nelle direttive e alla realizzazione della missione istituzionale dell'Area di appartenenza.
- **CONTINUITÀ DEL SERVIZIO**  
 Capacità di programmare e organizzare efficacemente le attività proprie ed eventualmente degli altri, le risorse e il tempo disponibile, controllando continuamente lo svolgersi del processo e la qualità del prodotto/servizio.  
 Capacità di controllare continuamente, lo svolgersi del lavoro, dei tempi di realizzazione e della qualità degli output realizzati.  
 Esperienze acquisite e competenza professionali di mestiere e capacità di pianificare e programmare insieme di attività e risorse per il raggiungimento di obiettivi predefiniti.  
 Disponibilità, flessibilità e capacità di svolgere più attività in funzione dei bisogni dell'organizzazione.
- **GESTIONE DELLE CRISI ORGANIZZATIVE E DELLE EMERGENZE**  
*Capacità di essere riconosciuti autorevoli e credibili.*  
*Capacità di lavorare in gruppo.*

La misurazione del Comportamento manageriale concretamente è stata effettuata, per un'incidenza pari al 20% sulla base dei risultati emersi dal questionario, ispirato ai principi suddetti, somministrato ai dipendenti dell'Ente con riferimento al Responsabile del proprio settore di appartenenza, e per l'incidenza residua pari all' 80% sulla base delle risultanze delle schede di autovalutazione fornite da ciascun responsabile di Settore e dei colloqui svolti con L'O.I.V. nel mese di Aprile 2019.

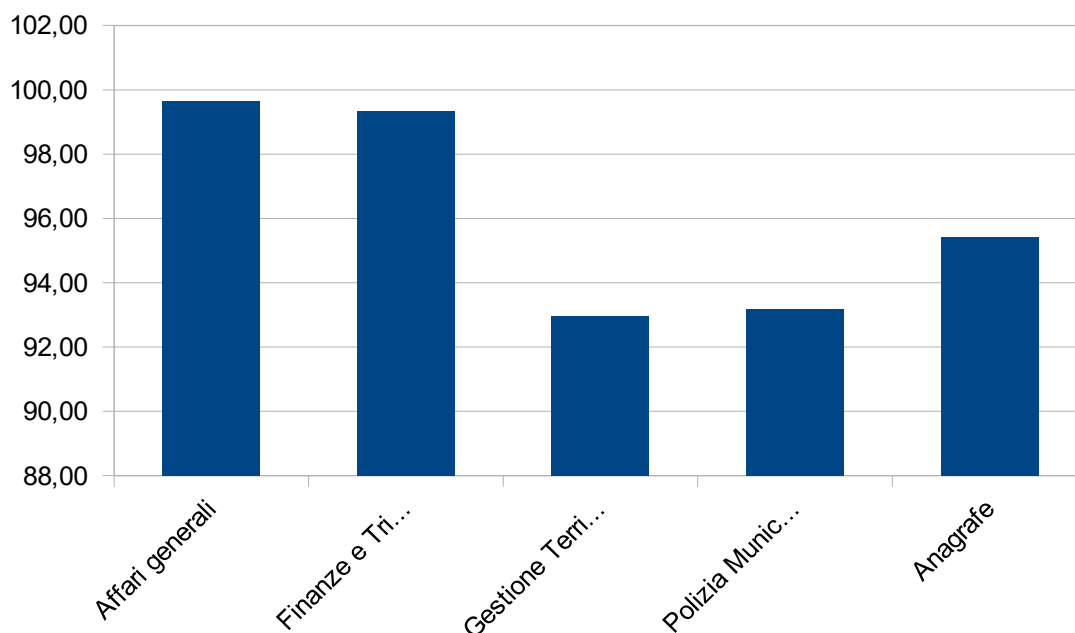
## **8. Capacità di valutazione**

La misurazione della Capacità di valutazione concretamente è stata effettuata sulla base della





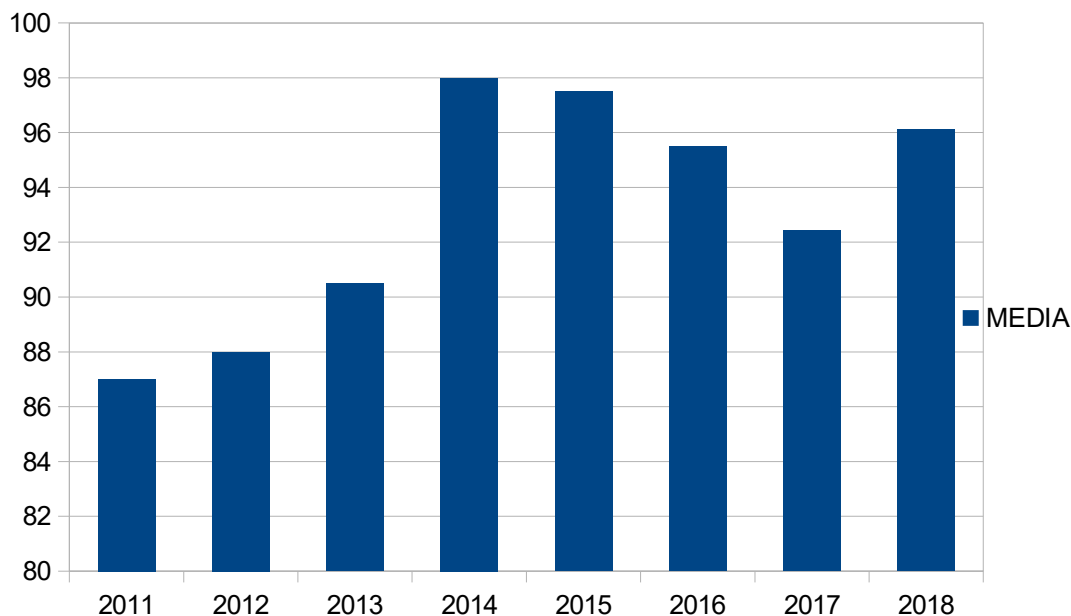
**Grafico 3: livello di raggiungimento degli obiettivi anno 2018**



Il terzo grafico rappresenta la performance complessiva raggiunta da ciascun responsabile di settore.

Il quarto grafico rappresenta la performance complessiva in senso stretto; in particolare va evidenziata un'ottima performance da parte dei vari settori che si attesta ad una media del 96,11%. Analizzando le performance susseguitesi nei vari anni, dal 2010 al 2018, si nota come l'anno in esame rappresenti una buona performance complessiva, anche in rapporto all'anno precedente, tale incremento è dovuto anche al diverso metodo di valutazione delle posizioni organizzative approvato unitamente al PEG nel corso del 2018; in particolare l'andamento nei vari anni è rappresentato nel grafico che segue:

**Grafico 4: andamento del livello di raggiungimento degli obiettivi**



La valutazione media si attesta su buoni livelli, registrando una tendenziale crescita a partire dall'anno 2011.

La crescita tendenziale della performance organizzativa nel corso degli anni, a parere di chi scrive, è da collegare ad alcuni fattori:

- il primo fattore è rappresentato dalla migliore condivisione in sede di programmazione degli obiettivi; tale elemento crea una più efficace comprensione del target da raggiungere da parte del responsabile di settore che propone anche la tempistica e gli indicatori da selezionare per la misurazione;
- il secondo fattore è rappresentato dall'attivazione dei meccanismi correttivi in corso d'anno; infatti, in alcuni casi, viene inoltrata richiesta all'organo esecutivo di rimodulazione dell'obiettivo assegnato qualora vi siano fatti imprevisti ovvero non dipendenti dall'attività gestionale. Ciò permette di correggere il target nel corso dell'anno e non rimandare l'apprezzamento di tali elementi alla fase di valutazione;
- il terzo fattore, non per ordine di importanza, è rappresentato dal miglioramento dell'attività gestionale da parte dei responsabili e della struttura organizzativa nel suo complesso. Non va da ultimo dimenticato che nelle più recenti annualità anche la predisposizione degli strumenti di programmazione nel corso, se non quasi alla fine, dell'anno ha portato alla naturale "calibratura" degli obiettivi alle attività già avviate.

I risultati dettagliati dei singoli settori sono indicati nelle schede inviate il 26.04.2019.

L'OIV ritiene di esprimere un giudizio complessivamente positivo circa le modalità di assegnazione degli obiettivi all'interno dell'Amministrazione con un valido collegamento operato dal sistema di Misurazione e Valutazione della Performance tra obiettivi strategici ed obiettivi operativi assegnati dalla Giunta con il PEG ad ogni Centro di Responsabilità.

Per quanto riguarda in particolare il secondo elemento, le schede risultano ben articolate, proponendo diversi criteri di valutazione per il personale dirigenziale (Relazione integrazione nell'organizzazione, Innovatività e gestione delle risorse economiche e umane e capacità di interpretare i bisogni e programmazione dei servizi) e per le aree funzionali (competenze professionali e manageriali, flessibilità e orientamento ai servizi). L'OIV rimarca quale dato positivo quello sulle modalità di svolgimento del processo di valutazione dei responsabili dei servizi in quanto caratterizzato da specifici colloqui individuali (tenutisi nel mese di Aprile presso la sede comunale) nel corso dei quali vengono affrontati i problemi secondo uno stile partecipativo e comunicativo. Tale meccanismo andrebbe esteso a tutti i dipendenti.

## **10. Il processo di misurazione e valutazione.**

Positivo è il giudizio sul processo di funzionamento del sistema, anche per quanto concerne il ruolo dell'Organo di indirizzo politico-amministrativo, dei responsabili dei servizi. Il sistema predisposto dal Comune, come già detto, individua obiettivi strategici (definiti in coerenza con le priorità politiche delle aree strategiche dell'azione dell'Amministrazione) e operativi (obiettivi di azione amministrativa relativi al ciclo annuale di bilancio e alle risorse assegnate a ciascun CDR) funzionali a quelli strategici. Nel processo di elaborazione di tali obiettivi, vi è la

partecipazione dell'Organo di indirizzo politico (Sindaco e Giunta), dei Vertici dell'Amministrazione (in questo senso va evidenziato un apporto significativo ed importante del Segretario Generale). Tali strutture sono poi ugualmente coinvolte nella fase di realizzazione: il PEG è approvato dalla Giunta, mentre le strutture amministrative ne curano le informazioni a tutto il personale e l'attuazione.

### **11. Integrazione con il ciclo di bilancio.**

In relazione al rapporto tra sistema di misurazione e valutazione e ciclo della programmazione economico-finanziaria e quello di bilancio, si ritiene che le soluzioni organizzative predisposte dal Comune siano ampiamente adeguate, dato che è stata realizzata una connessione tra le priorità politiche formalizzate nelle linee programmatiche di mandato con gli obiettivi strategici programmati in coerenza con quelli di bilancio, sentiti i Centri di Responsabilità. Il vero problema è stato rappresentato negli ultimi anni dai continui rinvii da parte del legislatore nazionale del termine per l'approvazione del bilancio. Questo ha provocato notevoli ritardi nell'approvazione del PEG e, di conseguenza di obiettivi e risorse; a tale inconveniente potrebbe farsi fronte, come già detto, con l'adozione ad inizio anno di un piano degli obiettivi slegato, in una prima fase, dagli aspetti finanziari, da ricondurre successivamente nel PEG.

### **12. Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione**

Il Comune ha adottato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione con deliberazione G.C. n. 9 del 23.01.2018. Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità che integra e completa il PTCP è stato adottato con deliberazione di G.C. numero 7 del 28/01/2016. E' stato adottato con determinazione n. 343 del 15/03/2017 l'Atto organizzativo sui controlli di regolarità amministrativa Anno 2017 e la determinazione n. 446 del 18/04/2018 l'atto di approvazione del piano dei controlli successivi 2018. In qualità di OIV si è provveduto a rilevare ed attestare in data 24.04.2019 il rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza ai sensi delle delibere A.N.AC. n. 1310/2016 e 141/2019, nonché della relativa scheda di sintesi (per le specifiche valutazioni del caso si rimanda al documento citato, pubblicato nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente del sito istituzionale) che evidenzia un miglioramento della quantità e della qualità di pubblicazione dei dati richiesti.

Città Sant'Angelo, 05.07.2019

L' O.I.V.

Dott. Davide Melchiorre