

CITTA' DI VITERBO

Il Servizio di Controllo Interno

Protocollo N 45 263/REG. UFF. del 20/06/2014

ANNO 2015

RELAZIONE ANNUALE

**SULL'ATTIVITA' DEL SERVIZIO DI CONTROLLO INTERNO
E
SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA
DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA'
DEI CONTROLLI INTERNI
(ART.14, COMMA 4, LETT. A , D.LGS.150/2009)**

- 1- PREMESSA
- 2- DOCUMENTI ESAMINATI
- 3- PERFORMANCE INDIVIDUALE
 - 3.1- PROCEDURA E MODALITA' SEGUITE PER LA RILEVAZIONE
 - 3.2- ESITI DELLA VALUTAZIONE SUDDIVISI PER SETTORI E DIRIGENTI
- 4- PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
- 5- AGGIORNAMENTO DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ
- 6- AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2014/2016
- 5- CONTROLLO DEL RIPETTO DEI VINCOLI
- 6- PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE
- 7- CONSIDERAZIONI FINALI

1- PREMESSA

La presente relazione è stata redatta dal Servizio di Controllo Interno secondo quanto disposto dall'art. 14, comma 4, lettera a), del D. Lgs. 150/2009 e seguendo le indicazioni contenute nelle delibere n. 4/2012 e n. 23/2013 della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche.

Fine principale della presente relazione è l'esposizione dell'esito dell'attività di verifica effettuata dal Servizio di Controllo Interno del Comune di Viterbo sulle diverse fasi che compongono il ciclo di gestione della performance.

Sono stati oggetto di analisi tutti gli aspetti che riguardano il percorso della performance organizzativa e individuale, la corretta applicazione dei processi di misurazione e valutazione e dell'utilizzo del sistema premiale, la verifica dell'ottemperanza agli obblighi di trasparenza e pari opportunità e del grado di condivisione del sistema di valutazione.

Si precisa altresì che il Servizio deve supportare l'organo politico-amministrativo nella definizione degli obiettivi strategici e nell'individuazione delle responsabilità per gli obiettivi medesimi, contribuendo così, attraverso il sistema di misurazione e valutazione, all'allineamento dei comportamenti del personale alla missione dell'organizzazione. Ciò vale a significare che deve svolgere funzioni di monitoraggio del funzionamento del sistema complessivo della valutazione e della trasparenza, elaborando una relazione annuale sullo stato dello stesso, validare la Relazione della performance - ovvero predisporla ove ciò sia stabilito da apposita norma regolamentare, come nel caso del Comune di Viterbo - garantire la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e premialità secondo le linee guida dettate in materia dalla CIVIT-ANAC ai sensi degli articoli 7, comma 3, e 13, comma 6, lett. re b), d), ed e) del decreto legislativo n.150/2009, la cui corretta applicazione è rimessa alla sua vigilanza e responsabilità.

Preliminarmente a quanto relazionato di seguito - in coerenza alle disposizioni di legge e alla deliberazione n.5/2012 della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche recante le *"Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del d.lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto"* - si ritiene utile evidenziare che:

- l'attuale Amministrazione si è insediata in data 26.05.2013;
- il programma di mandato del Sindaco (nota di prot. n. 143 del 25.09.2013) è stato approvato con atto di Consiglio Comunale n. 136 del 10.10. 2013;
- in data 31/08/2015, con atto di Consiglio Comunale n.109, è stato approvato il Bilancio di previsione per l'esercizio 2015 e il Bilancio Pluriennale 2015 - 2017;
- approvato rendiconto della gestione per esercizio 2015 ai sensi dell'art. 227 del D. Lgs 267/2000 deliberazione di consiglio comunale atto n.34 del 28/04/2016
- Con delibera di giunta n. 91 del 30/05/2015 l'ente ha approvato il nuovo *"PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2015 / 2017"*
- in data 17/03/2015 con deliberazione della giunta comunale N. 78 e' stato approvato *"Esercizio provvisorio delle Performances 2015"*

- in data 11/11/2015, con atto di G.C. n.431, è stato approvato il "*Piano Esecutivo di Gestione - Piano della performance - anno 2015*";
- in data 15.01.2014, con atto di Giunta Comunale n.7, è stato approvato il "*Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Viterbo*";
- in data 21.01.2014, con atto di Giunta Comunale, n.23 è stato approvato il "*Piano triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016*";
- Num. di settore. 87/2015 Fascicolo: 10/000082/2015 determinazione di impegno di spesa N. 4266 DEL 28/10/2015 dove si prevede "*PIANO DI FORMAZIONE ANTICORRUZIONE 2015 - DETERMINAZIONI*"
- In data 04/02/2016 con atto di giunta n.50 approvato "*il Piano triennale per la prevenzione della corruzione anno 2016-2018*"
- in data 31.01.2014, con deliberazione di G.C. n.33, è stato approvato il "*Piano di prevenzione della Corruzione 2014-2016*" ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

Quanto sopra a significare che l'Amministrazione, con il tramite dell'intera struttura organizzativa, nell'anno 2015 è stata impegnata nell'espletamento degli adempimenti derivanti dal **D.Lgs 150/2009** e s.m.i. e, da ultimo, di quelli riferibili al **D.Lgs 14 marzo 2013, n. 33** "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche amministrazioni*", alla **Legge 6 novembre 2012 n. 190** recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" e al DPR 16.04.2013 n. 62 "*Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs 30.03.2011 n.165*" che hanno marcatamente inciso sulla materia della produttività del lavoro pubblico, dell'efficienza e della trasparenza delle pubbliche amministrazioni, aprendo così una nuova stagione anche per il Comune di Viterbo.

Occorre mettere in evidenza che le condizioni dell'attività amministrativa sono caratterizzate dalle seguenti criticità:

- 1- Una crescente difficoltà nella gestione delle risorse finanziarie, con una significativa contrazione delle stesse, che è, peraltro, un elemento comune alla gran parte degli enti locali.
- 2- Una condizione di pesante irrigidimento nella gestione delle risorse umane: basti ricordare i pesanti e crescenti vincoli nelle assunzioni, con particolare riferimento a quelle a tempo indeterminato. Tutto questo sta determinando una marcata diminuzione del numero dei dipendenti ed un progressivo aumento della età media di coloro che sono in servizio.

A queste problematiche si sommano ulteriori fattori :

- vincoli sempre più stringenti del patto di stabilità interno;
- taglio dei trasferimenti erariali;
- interventi legislativi finalizzati alla c.d. spending review;
- evoluzione ed incertezze nel quadro normativo in materie fondamentali come quella economico-finanziaria, del personale e degli appalti pubblici.

Al fine di contenere gli effetti di quanto appena descritto il Comune ha adottato una politica improntata prioritariamente:

- al recupero delle entrate proprie;
- all'eliminazione dell'indebitamento;
- alla razionalizzazione del sistema di erogazione dei servizi;
- alla riduzione delle spese non essenziali, evitando nel contempo di arrecare pregiudizi per la comunità rappresentate

Inoltre, è importante sottolineare come l'attività dell'Ente operi in un contesto esterno incerto, dove risente della situazione storica, economica e sociale dell'intero Paese, dal problema dell'occupazione a quello dei flussi migratori, dalla sicurezza urbana alla scarsità delle risorse economiche. Purtroppo le continue turbolenze internazionali, come la recentissima Brexit, contribuiscono a favorire questo clima di incertezza che anche la Pubblica Amministrazione dovrà sempre più abituarsi a fronteggiare. Il Servizio di Controllo Interno ritiene che, seppur esistano margini di miglioramento, l'Ente stia compiendo uno sforzo positivo per l'applicazione integrale del sistema delineato dal D. Lgs. n. 150/2009 e dalle delibere Anac, anche in coerenza con quanto indicato nelle linee programmatiche di mandato e nell'ultimo documento programmatico triennale, approvati dal Consiglio comunale, nel rispetto del principio di trasparenza, garantito dalla pubblicazione sul sito istituzionale delle informazioni concernenti l'intera materia.

2- DOCUMENTI ESAMINATI

- Il Comune di Viterbo, in linea con il percorso tracciato dai vigenti Regolamenti comunali ed in coerenza con le risorse umane e finanziarie disponibili, ha approvato in data 11/11/2015, con atto di G.C. n.431, il "*Piano Esecutivo di Gestione - Piano della performance - anno 2015*", pubblicato sul sito istituzionale del Comune nella Sezione Trasparenza, Valutazione e Merito. Con detto Piano gli obiettivi strategici, approvati dal Consiglio Comunale in sede di Bilancio di Previsione, sono stati declinati secondo una struttura "ad albero" in obiettivi operativi. Per ciascuno di essi sono stati individuati appositi indicatori, finalizzati alla misurazione dei risultati raggiunti, nonché i responsabili della realizzazione degli stessi ed i risultati attesi. Il Servizio, preliminarmente alle attività di competenza, ha esaminato i seguenti documenti:
 - deliberazione di G.C. n.266 del 22.04.2002 (Autorizzazione al presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del CCNL/ Area Dirigente Regione Autonomie locali anni 1998/2001)
 - deliberazione di G.C. n.282 del 07.05.2002 (recepimento accordo di concertazione sulle materie di cui alle lettere A e B dell'art. 8 del CCNL - Area Dirigenza Comparto "regioni Autonomie Locali" ani 1998-2001)
 - relazione previsionale e programmatica 2015
 - bilancio sperimentale 2015
 - bilancio pluriennale sperimentale 2015
 - bilancio annuale 2015
 - bilancio pluriennale 2015
 - bilancio 2015
 - DUP emendato 2015 parte prima

- DUP emendato 2015 parte seconda
- deliberazione di G.C. atto 203 del 12/06/2015 "deliberazione g.c. n. 50 del 14/02/2014 modificata con deliberazione g.c. n. 126 del 11/04/2014 "approvazione del modello organizzativo generale del comune - ridefinizione delle strutture di massima rilevanza ed attribuzione delle competenze"
- " deliberazione della G.C. atto n. 525 del 28/12/2015 ha come oggetto : deliberazione G.C. n. 50 del 14/02/2014 e ss.mm.ii. - "approvazione del modello organizzativo generale del comune - ridefinizione delle strutture di massima rilevanza ed attribuzione delle competenze"
- deliberazione di C.C. n.109 del 31/08/2015 (Approvazione bilancio di Previsione dell'esercizio finanziario 2015 e pluriennale 2015/2017
- in data 11/11/2015, con atto di G.C. n.431,del 11/11/2015 è stato approvato il "*Piano Esecutivo di Gestione - Piano della performance - anno 2015*". con relativi allegati
- deliberazione di C.C. n.34 del 28/04/2016 (Approvazione del rendiconto della gestione per l'esercizio d finanziario 2015 e pluriennale 2015/2017)
- PEG/PIANO delle PERFORMANCE 2014 – deliberazione di G.C. n. 359 del 26.09.2014 relativi allegati
- curricula Dirigenti dell'Ente e relativi decreti di nomina sindacale
- Piano delle Azioni Positive
- determina costituzione CUG
- schede controllo di gestione 2015
- risultanze controlli di regolarità amministrativa e contabile anno 2015

Ciò posto e visionata la poderosa documentazione di cui sopra, il Servizio prima di potere procedere alla valutazione dell'attività dirigenziale ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato, ha dovuto predisporre e validare, in esecuzione delle disposizioni regolamentari dell'Ente e sulla scorta del lavoro sviluppato con la collaborazione degli Uffici, la Relazione della Performance Anno 2015 avendo dovuto avere a riferimento, per le attività ascrivibili alle annualità 2015 quanto stabilito nel merito dall'Amministrazione con deliberazione di G.C. n.282 del 07.05.2002.

Per quanto sopra riportato e pure tenuto conto del consueto differimento dei termini stabiliti dal legislatore nazionale per l'adozione degli atti fondamentali di programmazione dell'Ente e, conseguentemente, dello slittamento dell'adozione degli atti essenziali alle attività di competenza del Servizio di controllo interno (Piano della Performance- Piano Esecutivo di Gestione), il Servizio reputa opportuno evidenziare l'importanza di attivare il ciclo della performance in tempo utile per l'annualità di riferimento.

3- PERFORMANCE INDIVIDUALE

3.1- PROCEDURA E MODALITA' SEGUITE PER LA RILEVAZIONE

Il Servizio, dopo avere approfondito quanto relazionato ed esibito con riferimento al 2015 (schede, obiettivi, relazioni, atti amministrativi, ecc), ha potuto attendere alla redazione della relazione della performance - annualità 2015 - e, solo successivamente, alla valutazione dei dirigenti, da effettuarsi conformemente a quanto stabilito con deliberazione di G.C. n. 282 del 07.05.2002, per quanto di competenza.

Riguardo alla metodologia prevista, il Servizio ritiene di dovere segnalare che si è provveduto all'approvazione della nuova Metodologia di Valutazione, approvata dal Collegio nel verbale n7 del 28/04/2015, e poi, successivamente, con deliberazione G. C. n. 535 del 31/12/2015, che ha sostituito la vecchia metodologia, a suo tempo approvata con deliberazione G.C. n.663 del 03/08/2000. In questo modo si è allineato l'attuale sistema di misurazione ai dispositivi di cui al D.Lgs 150/2009, nonché alle norme regolamentari di cui, nel tempo, si è dotato l'Ente. L'approvazione della Metodologia di Valutazione in vigore dal 01/01/2016 rappresenta un risultato positivo per il Servizio di Controllo Interno, non solo perché sostituisce una metodologia obsoleta, ma soprattutto perché da una parte supera l'attuale rapporto tra organo tecnico (il presente collegio) e organi politico amministrativi (sindaco e giunta), per il quale al primo spetta il 40% e ai secondi il restante 60% della valutazione e dall'altra regolarizza la pesatura degli obiettivi. Ciò era necessario, sia perché sono state introdotte novità legislative (decreto Brunetta), sia per maturazione di sensibilità politica nel merito della salvaguardia, quanto più possibile, della neutralità dell'atto di valutazione.

Il Servizio, espletati i dovuti approfondimenti, ha reputato opportuno procedere ad una verifica della documentazione sottesa alla predetta relazione e, segnatamente, di verificare, per ciascun Settore dell'Ente, la documentazione prodotta dai Dirigenti a giustificazione degli Obiettivi Strategici e di Sviluppo di ciascun Settore (Ob. SS) riportati nel PEG 2015.

Con riferimento agli obiettivi di cui sopra il Collegio delibera la conclusione positiva di detta attività di verifica.

Il Servizio, sempre allo scopo di effettuare l'attività di competenza, ha ritenuto di acquisire copia del referto del controllo di gestione annualità 2015, debitamente sottoscritto dall'Organo competente.

Dall'insieme dell'attività è possibile evidenziare talune criticità, e segnatamente:

- un sostanziale e significativo ritardo nell'adozione del PEG 2015, criticità evidenziata e messa sul verbale n.9 del 29/06/2015
- la carenza del sistema di rilevazione e misurazione compiutamente coerente con la normativa nazionale vigente, nonché con gli atti regolamentari interni, modificata solo a gennaio 2016 ;

- la non intervenuta negoziazione degli obiettivi, nonché relativa attribuzione dei pesi, in coerenza con le cogenti disposizioni interne, giusta deliberazione di G.C. 282 del 07.05.2002;
- l'approssimazione e imprecisione nella qualificazione degli obiettivi, nonché l'inadeguatezza degli indicatori utilizzati.

Ciò posto, approvata la relazione, il servizio ritiene di esprimere la propria valutazione su tutti gli obiettivi Strategici e di Mantenimento previsti nel PEG. Nello specifico, i dati provengono dalla reportistica del Controllo di Gestione anno 2015 di ciascun dirigente. Il calcolo è stato eseguito facendo, per ogni obiettivo esaminato, la media ponderata, tenuto conto della percentuale del raggiungimento dell'obiettivo ed il relativo peso. La valutazione dei risultati ottenuti rappresenta il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati. Il collegio precisa che durante l'anno 2015 l'ente, per ragioni organizzative, ha provveduto a impostare diversi modelli organizzativi che hanno sviluppato un sistema complesso. Quindi, per garantire una corretta ed equilibrata valutazione delle Performances Dirigenziali, sia nel caso in cui ci siano più dirigenti nello stesso settore, sia riguardo quelli che hanno avuto un Interim, Il Servizio di Controllo Interno decide, in assenza di specifiche previsioni contenute nella metodologia in vigore nell'anno 2015 (metodologia che si ricorda essere stata modificata ma con decorrenza dallo 1.1.2016) ed in coerenza con i suoi principi, di applicare il seguente metodo per l'assegnazione del punteggio. Assegna, innanzitutto, in percentuale, i punteggi relativamente al grado di raggiungimento degli obiettivi per i singoli settori. Nell'assegnazione di tale punteggio il Servizio di Controllo Interno ha tenuto conto dei risultati raggiunti in relazione agli indicatori previsti e della complessità degli obiettivi assegnati, elementi che sono stati tratti in primo luogo dai report, tenendo conto delle relazioni presentate, e che sono stati verificati nel corso dei colloqui con i singoli dirigenti.

Il Collegio precisa che, nel caso in cui alla direzione del settore sono stati preposti nel corso dell'anno più dirigenti, si sommano i punteggi ottenuti nei vari settori, riproporzionandoli in relazione alla durata dell'incarico svolto.

Nel caso in cui, invece, i dirigenti hanno avuto degli Interim, la loro valutazione è effettuata sommando il risultato conseguito, sia sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi del settore in cui sono titolari, che sul punteggio assegnato per le direzioni ad interim. L'interim viene utilizzato per calcolare la remunerazione aggiuntiva di risultato ad essi spettante per l'incarico ulteriore, sulla base di criteri determinati dall'ente. Inoltre, riguardo alla valutazione complessiva, il Servizio ha tenuto conto delle Relazioni esibite dai singoli Dirigenti ed i colloqui individuali eseguiti con gli stessi. Il collegio decide di assegnare un punteggio senza decimali.

3.2- ESITI DELLA VALUTAZIONE SUDDIVISI PER SETTORI E DIRIGENTI

Assunto tale criterio e tenuto conto di quanto certificato in sede di controllo di gestione, – referto finale annualità 2015 – risulta sostanzialmente che, al netto di approssimazioni non significative, i Dirigenti hanno, pertanto, conseguito il raggiungimento degli obiettivi assegnati, cui corrisponde la conseguente valutazione da parte del Servizio per quanto di competenza :

- ~~ROSSI PEROMILO~~ :
 - 1° SETTORE
 - 5° SETTORE (INTERIM)
 - Ha svolto funzioni di vice segretario

DAL 01/01/2015 AL 31/12/2015 97% RICALCOLO 92%
DAL 01/01/2015 AL 28/05/2015 RICALCOLO su 87%
- ~~QUINTARELLI SERAFINO~~ :
 - 2° SETTORE

DAL 01/01/2015 AL 31/12/2015 97% RICALCOLO su 92%
- ~~MENCININI SILVANO~~ :
 - 3° SETTORE
 - 8° SETTORE

DAL 01/01/2015 AL 14/10/2015 RICALCOLO su 95%
DAL 15/10/2015 AL 31/12/2015 RICALCOLO SU 76%
- ~~CELESTINI FELICE~~ :
 - 3° SETTORE

DAL 15/10/2015 AL 31/12/2015 RICALCOLO SU 95%
- ~~MARTELLI CIANCARLO~~ :
 - 4° SETTORE
 - 9° SETTORE (INTERIM)

DAL 01/01/2015 AL 31/12/2015 96% RICALCOLO SU 91%
DAL 12/06/2015 AL 03/08/2015 RICALCOLO SU 82%
- ~~GIORNI ANTONI ATTERDO~~ :
 - 5° SETTORE
 - 8° SETTORE

DAL 03/06/2015 AL 31/12/2015 RICALCOLO SU 87%
DAL 01/01/2015 AL 11/06/2015 RICALCOLO SU 76%
- ~~DEI ROSSI CARLO ERNESTO~~ :
 - 6° SETTORE
 - 8° SETTORE

DAL 01/01/2015 AL 04/06/2015 RICALCOLO SU 95%
DAL 12/06/2015 AL 14/10/2015 RICALCOLO SU 76%
- ~~CAPOCCIONI EMILIO~~ :
 - 6° SETTORE (INTERIM)
 - 7° SETTORE

DAL 05/06/2015 AL 22/11/2015 RICALCOLO SU 95%
DAL 01/01/2015 AL 31/12/2015 97% RICALCOLO SU 92%
- ~~GIACUZZO GIOVANNI~~ :
 - 6° SETTORE

DAL 23/11/2015 AL 31/12/2015 RICALCOLO SU 95%
- ~~D'AMICO CRISTIANO~~ :
 - POLIZIA LOCALE

DAL 01/01/2015 AL 31/12/2015 97% RICALCOLO SU 91%
- ~~MANZUZZI ANNA ANNA~~ :
 - (incarico ex art.110,c.2)
 - UFFICIO SPECIALE EXPO

DAL 19/03/2015 AL 31/12/2015 87 % da nostra valutazione

ALL. N. 1 la specifica dei settori

Il confronto avuto con i dirigenti ha riguardato, prevalentemente, le schede relative agli obiettivi strategici e di mantenimento assegnati dalla Giunta, problemi affrontati durante l'anno 2015 e i suggerimenti da dare all'Amministrazione per migliorare i servizi offerti ai cittadini.

Tutti i dirigenti sono concordi nel sostenere di avere :

- poche risorse umane a disposizione
- poche risorse economiche a disposizione causate dalla riduzione dei trasferimenti statali
- di volere un maggiore coordinamento tra organi amministrativi e politici
- di volere un migliore utilizzo delle risorse informatiche messe a disposizione dell'ente che possano colloquiare con l'intera struttura.

Inoltre, il Collegio ha provveduto alla valutazione dell'attività svolta dal Segretario Generale Dr.ssa Vichi Francesca per gli anni 2013-2014-2015 per l'erogazione della relativa retribuzione di risultato . Il lavoro svolto dal Servizio di Controllo si è concretizzato con una relazione dettagliata, nella quale si esprime un giudizio positivo e si afferma che gli obiettivi posti dall'amministrazione sono stati raggiunti.

4- PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Nel corso del 2016, attraverso la predisposizione della "Relazione sul controllo Strategico", curata dal Servizio di Controllo Interno, si dà vita ad una prima esperienza embrionale di controllo strategico. Questa esperienza dovrà essere sviluppata ed implementata nel corso dei prossimi anni con le iniziative di potenziamento dell'intero sistema dei controlli interni, di revisione della metodologia di valutazione e di miglioramento della reportistica al fine di conseguire risultati di maggiore e più puntuale informazione sull'andamento della gestione dell'ente. A tal fine è necessario che si dia corso alla adozione delle necessarie misure, a cominciare da quelle organizzative in modo da assumere la priorità di questo tipo di attività e di mettere l'ente in condizione di poterla comunque svolgere al meglio. L'attività di monitoraggio realizzata dal Servizio di Controllo Interno nel corso del 2015 è stata effettuata attraverso l'acquisizione e l'analisi dei dati forniti dai singoli Settori competenti e con l'ausilio, laddove possibile, dei diversi strumenti che l'Amministrazione mette a disposizione. A partire dal 01/01/2016, è entrata in vigore la nuova metodologia di valutazione della performance organizzativa, grazie alla quale si potrà verificare il grado di attuazione dei programmi, l'impatto sui bisogni e lo stato di salute dell'amministrazione. Il grado di attuazione degli obiettivi verrà valutato sulla base dello Stato di attuazione dei programmi e della Redazione al rendiconto e dai colloqui da effettuarsi dal servizio di controllo Interno con i Dirigenti. Invece per quanto riguarda lo stato di salute dell'amministrazione lo scopo principale è quello di valutare se l'amministrazione è in grado effettivamente di raggiungere i risultati che si prefigge, garantendo un utilizzo equilibrato delle risorse (*salute- economico finanziaria*), uno sviluppo della qualità del personale e un'innovazione dell'organizzazione (*salute organizzativa*) nonché un miglioramento delle relazioni con gli utenti interni ed esterni (*salute delle relazioni*) (delibera Civit n. 104/2010).

5- AGGIORNAMENTO DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ

In conformità al quadro normativo generale, l'Amministrazione ha provveduto anche per l'anno 2015 ad aggiornare, nel rispetto dei principi di trasparenza e accessibilità della *performance*, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016 (di seguito Programma).

Il documento, che costituisce parte integrante del sistema adottato per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di corruzione, è stato redatto sulla base delle Linee Guida dettate dall'Autorità Nazionale per l'Anti Corruzione e la trasparenza - A.N.AC.

Il Programma, adottato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo con delibera di giunta n.23 del 31/01/2014 e reso noto mediante pubblicazione sul sito istituzionale del Comune, nella sezione "Amministrazione trasparente", sviluppa e approfondisce su base triennale un piano di iniziative che il Comune intende adottare per garantire la trasparenza, la rendicontazione della *performance*, nonché lo sviluppo della cultura dell'integrità.

In particolare, il documento, assicurando il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza, presenta molteplici e significative novità e si inserisce pienamente nel contesto normativo delineato dalla Legge n. 190 del 2012, all'interno del quale la trasparenza svolge un ruolo prevalente e prioritario nell'attività di prevenzione della corruzione e di salvaguardia dell'integrità.

Nel Programma sono individuate una serie di iniziative di monitoraggio del Programma, al fine di garantire un controllo costante e continuo sull'operato dell'Amministrazione, nonché azioni volte ad alimentare la consapevolezza che la trasparenza costituisce un fondamentale principio di buona amministrazione capace di "valorizzare" la *performance* organizzativa e la *performance* individuale. È stata analizzata la sezione Trasparenza del sito, per valutare il livello quantitativo e qualitativo delle informazioni contenute e poter attestare l'adempimento dei relativi obblighi. Si è proceduto a verificare l'assolvimento degli obblighi di trasparenza mediante l'analitico riscontro della pubblicazione della documentazione richiesta dalla legge.

Preso atto della griglia compilata dal Responsabile della trasparenza, il Servizio di Controllo ha comunque effettuato la propria autonoma verifica sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione delle informazioni e dei dati, il cui esito è stato riportato nella Griglia elaborata dell'Anac per la rilevazione a cura del Servizio di Controllo Interno.

Il collegio ha quindi rilasciato l'Attestazione di competenza.

L'attività di monitoraggio del Servizio di Controllo si è svolta anche con la partecipazione a numerosi incontri di lavoro con il Segretario Generale e nell'ambito dei quali è stato verificato il livello di attuazione del Ciclo della *performance* e sono emerse criticità, punti di forza e debolezza, tutti utili per il miglioramento del ciclo della *performance*.

6- AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

L'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (triennio 2014/2016 approvato con Deliberazione G.C. n. 33 del 31/01/2014) ha dato concretezza alla normativa vigente in materia, fornendo utili elementi di riferimento nella fase di valutazione complessiva dell'azione amministrativa. Allo scadere del triennio 2014/2016 è possibile analizzare le risultanze delle prime misure preventive

dei fenomeni corruttivi e, evidenziare gli aspetti emersi dalla relazione presentata dal Responsabile della Prevenzione della corruzione, relativa all'anno 2015.

Criticità riscontrate dal Responsabile Anticorruzione :

“Si condividono le criticità che l’Autorità ha puntualmente evidenziato nell’aggiornamento 2015 del PNA di cui alla determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, dalle quali emerge in particolare, quella relativa alla “solitudine” del Responsabile della prevenzione della corruzione: oltre alle già gravose incombenze date dalla funzione di Segretario generale, la scrivente, con notevole dispendio di energie, si trova a sensibilizzare e informare e compulsare organi politici e dirigenza sugli obblighi imposti in materia. Pur registrando da parte della dirigenza una maggiore consapevolezza rispetto agli obblighi imposti in materia di anticorruzione e trasparenza, permane purtroppo una percezione di stampo burocratico degli adempimenti legati alla realizzazione delle misure anticorruzione, visti come un appesantimento ulteriore delle procedure”

Altre misure preventive previste nel piano :

“L’adozione della prassi relativa alla stipula dei Patti di integrità in materia di appalti è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 474 del 24 dicembre 2013; tale misura è attuata con l’inserimento nei bandi di gara e nei contratti. Sebbene ad oggi non vi siano stati casi di attivazione delle azioni di tutela, si ha motivo di ritenere che con detto strumento vi sia comunque un rafforzamento dell’attività di prevenzione.”

Aspetti critici di attuazione del piano:

“Oltre alla carenza di risorse dedicate (umane e strumentali) sia per l’implementazione del sistema dei controlli che per l’informatizzazione di processi e monitoraggi, si deve registrare - come segnalato anche dai dirigenti nel report di fine anno - un rallentamento nell’attuazione del PTPC, dovuto anche alle modifiche del modello organizzativo (3 nel corso del 2015, di cui una revocata) e dal conseguente turn-over di dirigenti in quasi tutti i settori dell’Ente.”

Occorre ricordare che l’applicazione del PTPC è stata recepita dall’Amministrazione quale misura , obbligatoria e trasversale, che ha segnato il graduale passaggio dell’Amministrazione dalla “cultura dell’adempimento alla trasparenza dell’azione amministrativa, all’adozione ed alla realizzazione delle procedure”, secondo il principio di accessibilità totale dei cittadini nei processi e nelle attività della Pubblica Amministrazione. Si è trattato di introdurre e sostenere i concetti di eticità e di sensibilizzazione alle politiche di prevenzione. Pertanto, uno degli effetti principali perseguiti in questo triennio dall’Amministrazione, è stato quello di incidere su un cambiamento culturale, attesa l’importanza del valore morale stesso della prevenzione.

7- CONTROLLO DEL RISPETTO DEI VINCOLI

Per ciò che riguarda il rispetto dei vincoli dettati dal legislatore l’organismo di valutazione ha accertato i seguenti elementi:

- Il rispetto dei tempi procedimentali;
- Il rispetto dei vincoli dettati dal legislatore;

- il rispetto degli obblighi di trasparenza;
- controlli interni;
- il rispetto degli obblighi di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- il rispetto dei vincoli di pubblicità degli incarichi conferiti a soggetti esterni;
- il rispetto dell'invio alla Corte Conti sezioni regionali di controllo degli incarichi di collaborazione di importo superiore a 5.000 euro;
- sulle assunzioni flessibili, relativamente alla spesa sostenuta, ...;
- applicazione codice amministrazione digitale;
- il rispetto degli obblighi relativi ai pagamenti ed i relativi tempi
- la ricognizione del contenzioso
- procedimenti disciplinari
- procedimenti penali e/o contabili
- segnalazioni dei revisori dei conti
- proposta assenza personale sovrannumero e/o eccedenza

Inoltre si sono acquisiti e verificati i seguenti elementi:

- a) relazione responsabile anticorruzione
- b) adozione PTPC
- c) adozione PTTI
- d) adozione codice comportamento integrativo
- e) controllo assenze e controllo assenteismo
- f) obbligo di avvio dei procedimenti disciplinari

L'attività di controllo non ha fatto emergere particolari elementi di criticità. In linea generale sono stati rispettati i principi generali di regolarità e legittimità.

8- PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

IL Servizio di Controllo prende atto del fatto che sussistano ampi margini di miglioramento nella gestione del ciclo della performance ma che rimangano ancora alcuni punti di attenzione già evidenziati nel corso degli anni precedenti e già condivisi con l'amministrazione, in particolare:

- una gestione tempestiva ai fini della chiusura del ciclo della performance, auspicando che tutte le attività di rilevazione dei dati e di valutazione possano trovare conclusione entro il mese di aprile;
- l'adozione di un adeguato sistema informativo di supporto che permetta una più efficace, oltre che più celere, gestione documentale e del flusso informativo.

A conclusione dell'analisi operata su ciclo della performance e sul sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, il Servizio di Controllo ritiene opportuno suggerire le seguenti proposte migliorative:

- prosecuzione di azioni rivolte a sviluppare i processi di comunicazione con i cittadini e i portatori di interesse (per esempio, analisi di customer satisfaction).
 - attivazione di politiche di sviluppo delle risorse umane coerenti con la realizzazione del benessere organizzativo e delle pari opportunità;
 - correlazione del Programma della trasparenza e anticorruzione con il Piano della performance, anche al fine di monitorarne l'andamento e di verificare il raggiungimento degli obiettivi espressi nel più generale ciclo di gestione della performance;
 - adozione di sistemi informatizzati di monitoraggio della customer satisfaction, al fine del migliore e più agevole governo delle informazioni;
 - alla realizzazione di un sistema informatizzato di controllo di gestione per favorire la verifica costante dello stato di avanzamento dei processi, delle procedure e dei progetti tramite un monitoraggio continuo del raggiungimento degli obiettivi e della loro misurazione;
 - rafforzare il raccordo e l'integrazione tra il ciclo della performance e la programmazione finanziaria e di bilancio, in modo da rendere evidente l'assegnazione delle risorse agli obiettivi;
 - migliorare ulteriormente la tempistica, sia relativa all'assegnazione degli obiettivi, sia relativa alla valutazione;
 - realizzare azioni di comunicazione interna, formazione e maggior coinvolgimento dei diversi attori, affinché da un lato venga promossa un'effettiva cultura della programmazione e della valutazione a tutti i livelli e, dall'altro, la valutazione della performance serva effettivamente a orientare le decisioni chiave assunte in particolare dagli organi di governo.
- Da ultimo si raccomanda, nell'erogazione delle indennità di risultato, il rispetto di quanto previsto dall'ARAN con l'Orientamento applicativo n.132 dell'8/7/2015.

9- CONSIDERAZIONI FINALI

Complessivamente il Servizio di Controllo Interno ritiene, comunque, che siano stati fatti progressi rispetto agli anni precedenti, proprio grazie alla realizzazione di quelle iniziative che si sono sopra ricordate (approvazione della nuova metodologia di valutazione e l'ipostazione del piano provvisorio degli obiettivi), le quali, peraltro, continuano a configurare terreni di impegno fondamentali, anche guardando ad una prospettiva futura. E' auspicabile, pertanto, per il futuro, continuare a individuare ulteriori linee di innovazione e ad introdurre obiettivi sfidanti, per un "riorientamento" del Ciclo della performance, al fine di promuovere sempre di più il cambiamento verso una nuova cultura organizzativo-gestionale.

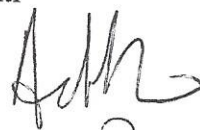
Il Presidente

Dott. Lucio Alessio D'Ubaldo

I Componenti

Dott. Arturo Bianco

Dott.ssa Paola Saltalamacchia




**ALL. N. 1 - LA SPECIFICA DEI SETTORI DEL COMUNE DI VITERBO
(ORGANIGRAMMA DELIBERAZIONE N. 525 DEL 28/12/2015)**

- SETTORE 1°

AFFARI AMMINISTRATIVI E SERVIZIO GIURIDICO - GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE - GARE E APPALTI - PROVVEDITORATO - COMUNICAZIONE ED INFORMAZIONE PUBBLICA - STAFF DEL SINDACO

- SETTORE 2°

RAGIONERIA - BILANCIO E CONTABILITÀ - ECONOMATO - SOCIETÀ PARTECIPATE

- SETTORE 3°

CULTURA, TURISMO, GESTIONE IMPIANTI SPORTIVI E SPORT, PUBBLICA ISTRUZIONE E RAPPORTI CON L'UNIVERSITÀ, PATRIMONIO

- SETTORE 4°

ATTIVITÀ PRODUTTIVE - SVILUPPO ED INTERVENTI ECONOMICI - STATISTICA - ENTRATE TRIBUTARIE

- SETTORE 5°

SERVIZI SOCIALI

- SETTORE 6°

LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI

- SETTORE 7°

URBANISTICA - SPORTELLO UNICO PER L'EDILIZIA - EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA

- SETTORE 8°

PATRIMONIO - SERVIZI DEMOGRAFICI - SERVIZI INFORMATICI

- SETTORE 9°

POLITICHE DELL'AMBIENTE E SERVIZI PUBBLICI LOCALI - GESTIONE CIMITERI

- CORPO DI POLIZIA LOCALE