



CITTÀ DI SAN VITO DEI NORMANNI

(Provincia di Brindisi)

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUAZIONE

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA'
DEI CONTROLLI INTERNI
ANNO 2015**

INDICE

1. FINALITA'

2. IL QUADRO GENERALE DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

3. IL MONITORAGGIO DELL'AVVIO DEL CICLO

4. IL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE:

4.1 Performance organizzativa: definizioni di obiettivi, indicatori e target

4.2 Performance individuale: definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target 4.3
Processo di attuazione del ciclo della performance (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

4.4 Infrastruttura di supporto

4.5 Sistemi informativi ed informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

4.6 Definizione e gestione degli standard di qualità

4.7 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

4.8 Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

5. MONITORAGGIO SULL'ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI

5.1 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

5.2 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

5.3 Misurazione e valutazione della performance individuale

5.4 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

6. LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1. FINALITA'

La stesura della presente Relazione segue le linee guida previste dalla delibera n. 4/2012 dell'ANAC - diretta attuazione dell'art. 97 della Costituzione - e dalla delibera, sempre dell'ANAC, n. 13/2013.

2. IL QUADRO GENERALE DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

E' stato:

○ monitorato il funzionamento complessivo della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, co. 4, let. a) del d. lgs. 150/2009, ○ analizzato il Sistema previsto per il monitoraggio nelle sue criticità e nei punti di forza, ○ garantite sia la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, sia l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti definiti dall'A.N.A.C..

Il Sistema di misurazione e valutazione è stato attuato:

- in maniera esaustiva
- in conformità al citato art. 14, comma 4, let. a) del d. lgs n. 150/2009.

L'operato dell'OIV si è svolto:

- in maniera indipendente ed imparziale,
- tenendo conto dei principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, verificabilità, evidenza e tracciabilità.

3. IL MONITORAGGIO DELL'AVVIO DEL CICLO

Dato che le Autorità centrali hanno autorizzato un ritardo dell'approvazione del Bilancio di previsione e date le oggettive difficoltà contabili e finanziarie si è verificato un ritardo nell'approvazione del Bilancio stesso che ha comportato un rinvio dell'esecutività del Piano delle Performance ed un ritardo dell'avvio del ciclo.

4. IL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE

4.1. Performance organizzativa: definizioni di obiettivi, indicatori e target

In riferimento ai criteri di definizione del Sistema di misurazione e valutazione, ai sensi della delibera n. 89/2010, si precisa che:

- le varie componenti dell'Ente sono pervenute ad una sufficiente definizione degli obiettivi;
- sono stati definiti gli indicatori necessari per la misurazione del reale conseguimento degli obiettivi;
- questi ultimi sono stati perfezionati, anche se saranno necessari ulteriori miglioramenti;
- gli indicatori, per quanto possibile, sono stati individuati secondo le disposizioni vigenti;
- la performance, di conseguenza, è stata rilevata in relazione al livello di conseguimento degli obiettivi, misurato dagli indicatori.

La coerenza degli obiettivi elencati nel Piano della performance, in relazione all'art. 5 del decreto 150/2009, è garantita:

- dal fatto che sono rilevanti e pertinenti in relazione ai bisogni della comunità comunale, ai fini istituzionali ed al programma dell'Amministrazione;
- dalla concretezza e dalla chiarezza con cui sono misurabili in maniera specifica;
- dalla capacità di predefinire e controllare un adeguato miglioramento della qualità dei Settori erogati e degli interventi;

- dalla possibilità di potersi riferire alle varie fasi di un periodo di tempo predeterminato;
- dalla correlazione con le risorse a disposizione.

Il funzionamento generale del sistema si può ritenere positivo.

Gli obiettivi della trasparenza e quelli a rischio sono stati formulati correttamente.

2.2 Performance individuale: definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Utilizzando le Schede individuali degli obiettivi è stato possibile:

- passare dagli obiettivi organizzativi a quelli assegnati individualmente ai singoli dipendenti dell'Ente,
- definire per ciascuno di essi le responsabilità complessive,
- precisare i comportamenti di rispettiva competenza.

In definitiva il processo relativo alla performance individuale è stato connesso strettamente a quello organizzativo.

Pertanto gli obiettivi individuali:

- sono stati assegnati alle Risorse umane in relazione alle funzioni ed alle capacità di ciascuno.
- hanno consentito di misurare e valutare il livello della performance conseguita nel raggiungimento degli obiettivi stessi attraverso la verifica degli indicatori.
- hanno permesso di definire la qualità del contributo garantito da ciascuno all'attività generale dei Settori di appartenenza.

Per le Posizioni organizzative, sono stati considerati anche:

- le rispettive competenze professionali e manageriali,
- la capacità di valutare i propri collaboratori,
- il raggiungimento degli obiettivi di competenza dei vari Settori.

Anche a livello individuale sono stati apportati, durante l'anno, miglioramenti ed utili variazioni degli indicatori.

2.3 Processo di attuazione del ciclo della performance (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Le fasi più importanti – in relazione ai tempi ad esse connessi - sono state:

- le attività di avvio del ciclo,
- la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema,
- il controllo dell'assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali,
- la validazione della Relazione della performance,
- le attività di monitoraggio,
- la valutazione della performance individuale, con riferimento al ciclo dell'anno precedente.

I livelli della performance, naturalmente, sono valutati in relazione agli indicatori dei vari obiettivi gestionali.

Nel corso del 2015 il processo di misurazione e valutazione è stato valido, per:

- il rispetto dei tempi,
- l'impiego del personale,
- la validità dei controlli.

Le assegnazioni sono apparse coerenti, legittime e funzionali.

L'OIV ha:

- proceduto effettuando incontri con tutti i soggetti interessati: il Segretario del Comune, la Struttura tecnica, le Posizioni organizzative; l'Organo politico;
- verificato la funzionalità e la completezza degli obiettivi;
- analizzato alcune pratiche;
- controllato le pubblicazioni effettuate sul sito istituzionale,
- seguito le Posizioni organizzative nel loro processo innovativo, al fine di incrementare la performance dei loro Settori.

2.4 Infrastruttura di supporto

La Struttura Tecnica Permanente ha:

- garantito una valida integrazione
- proceduto ad una adeguata interfunzionalità,
- facilitato l'integrazione le varie componenti del sistema,
- utilizzato validamente i sistemi informativi ed informatici che supportano la pubblicazione dei dati.

Il Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità ed il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione sono stati attuati, previa chiara definizione delle responsabilità ai vari livelli.

In particolare, la situazione si può sintetizzare come segue:

i sistemi informativi ed informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati sono adeguati;

- il modello organizzativo di raccolta e pubblicazione degli elementi previsti è valido;
- il sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati è attuato in maniera continua e risponde a quanto previsto;
- i sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi al sito sono in fase di perfezionamento.

2.5 Sistemi informativi ed informatici a supporto dell'attuazione del Programma Triennale per la

Trasparenza e l'Integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

I sistemi informativi ed informatici, quindi, risultano adeguati a supportare in maniera idonea il ciclo della performance.

I sistemi utilizzati per la misurazione si riferiscono al Piano delle performance e, per gli obiettivi strategici, anche al Piano dettagliato degli obiettivi. Sono impiegati dai vari Settori. L'OIV ne ha controllato la gestione.

Il sistema del controllo di gestione è adeguatamente integrato con gli altri controlli.

Vi è una buona interazione fra il ciclo di bilancio e quello della performance.

3.3 Definizione e gestione degli standard di qualità

Gli standard di qualità sono definiti in base alle:

- oggettive disponibilità delle risorse,
- finalità di Giunta,
- esperienze pregresse,
- professionalità interne,
- analoghe attività di altri Enti,

- richieste ed esigenze dell'utenza.

La misurazione degli standard è effettuata utilizzando gli indicatori.

2.7 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

La misurazione delle attività pregresse è stata funzionale:

- al miglioramento della gestione,
- al perfezionamento degli indicatori,
- alla validità e alla funzionalità degli aspetti gestionali da perfezionare.

E' stato posto in essere, di conseguenza, un processo coerente e continuo di perfezionamento fra i dati della programmazione e gli esiti della gestione, verificati con le modalità di controllo.

3.4 Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV ha:

- controllato la conformità e l'effettività del ciclo della performance dell'Ente;
- rilevato gli aspetti oggettivamente disfunzionali, sintetizzabili in eventuali criticità, ritardi e/o omissioni;
- programmato ed attuato le fasi di monitoraggio e di valutazione;
- raccolto a tal fine le informazioni ritenute essenziali per un utilizzo adeguato.

5. IL MONITORAGGIO SULL'ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI

5.1 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

In ordine alla misurazione ed alla valutazione si può affermare che:

il processo della performance organizzativa è stato gestito adeguatamente;

- per la definizione degli obiettivi è stata seguita la metodologia prevista;
- sono state attuate le finalità di Giunta;
- sono stati individuati gli obiettivi, condivisi fra la Giunta stessa ed i Responsabili dei Settori / Centri di responsabilità;
- sono stati considerati tutti i compiti istituzionali;
- si è tenuto conto della necessaria coerenza fra gli obiettivi gestionali e quelli di bilancio;
- per ciascun obiettivo sono stati precisati gli stanziamenti, i residui, le scadenze, gli indicatori a carattere temporale, quantitativo e qualitativo;
- per gli obiettivi strategici sono state definite anche le fasi del loro conseguimento e gli eventuali indicatori di ciascuna fase.

I processi attuati sono stati idonei ai sensi dell'art. 5 del d. lgs 150/ 2009, dato che gli obiettivi sono stati pertinenti rispetto:

- ai bisogni della collettività,
- alle effettive risorse a disposizione,
- al programma di mandato della Giunta, di cui sono state rispettate le priorità e la strategia

ed, inoltre, sono stati:

- specifici e misurabili per mezzo degli indicatori,
- utili per il monitoraggio dei Settori erogati e degli interventi,
- confrontabili con gli scopi di incremento della produttività,
- analizzati rispetto agli anni precedenti e ad altre analoghe esperienze esterne.

5.2 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

La misurazione della performance ha consentito di:

- effettuare le necessarie verifiche,
- procedere ad alcuni interventi correttivi,
- mettere l'OIV, la Direzione organizzativa e le Posizioni organizzative titolari dei Settori / Centri di responsabilità nella condizione di poter svolgere quanto di rispettiva competenza.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente ha rivelato la propria validità nella definizione:

- delle fasi, dei tempi, delle modalità, dei soggetti da coinvolgere,
- delle responsabilità connesse all'intero processo,
- dell'assicurazione di un adeguato raccordo con le altre modalità di controllo e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

In tale quadro, è stato possibile conseguire vari scopi:

- il rilevamento del grado di soddisfazione dei bisogni dell'utenza;
- la definizione del livello attuativo della programmazione;
- la precisazione dell'incremento qualitativo dell'organizzazione;
- la garanzia della produttività nell'impiego delle risorse disponibili,
- l'analisi dell'andamento degli obiettivi gestionali, con le verifiche intermedie della gestione.

Di conseguenza, durante l'anno sono state effettuate modifiche degli obiettivi e dei loro indicatori.

5.3 Misurazione e valutazione della performance individuale

Le schede, concernenti la valutazione, contengono, per ciascuna Posizione organizzativa e per il personale delle categorie:

- la determinazione in percentuale del conseguimento degli obiettivi: la media di tale determinazione fa a sua volta media con la media del livello dei comportamenti;
- l'analisi degli indicatori in termini di qualità in ordine all'iniziativa, al coordinamento, all'innovazione, alla partecipazione, ai rapporti con l'utenza ed a quelli interni, all'apporto al clima di lavoro, alla flessibilità, all'operatività, alla semplificazione dei processi, all'economicità, alla qualità dell'attività di ruolo.

Le Posizioni organizzative sono valutate anche in relazione alla leadership.

La valutazione del 2015 è tuttora in corso.

5.4 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

Le misurazioni riguardano due valutazioni, fra esse coordinate:

- il conseguimento degli obiettivi (o percentuali di obiettivi) di specifica competenza
- i comportamenti del personale.

In definitiva la valutazione delle Posizioni organizzative e quelle del personale delle categorie è analoga ed omogenea. Le prime, ovviamente, sono valutate anche per le loro responsabilità e funzioni direzionali.

Le modalità valutative sono state condivise ed in atto da tempo.

Le modalità di comunicazione risultano chiare ed adeguate.

6. LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

L'OIV ha validato la Relazione della performance dell'anno 2015. Per quella del 2016 provvederà – come previsto – dopo la redazione della Relazione stessa, a partire dal 30 giugno 2016.

La predetta Relazione è stata validata dato che rispecchiava quanto realmente avvenuto nello specifico ciclo della performance.

7. IL MONITORAGGIO SULL'APPLICAZIONE DEGLI STRUMENTI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

A conclusione del ciclo suddetto il processo di valutazione individuale, per il 2015, è impostato in maniera corretta e funzionale nei confronti sia delle Posizioni organizzative che di quello delle categorie.

La valutazione dell'anno 2015, ha evidenziato finora risultati validi dei vari Settori.

Il 31 marzo 2017

I'O. I.V.

Gilberto Ambotta

