

Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza ed alla integrità (art.14, comma 4, lettera a e lettera g del D.Lgs.n.150/2009)

Finalità

Le finalità del presente documento è quella di riferire in relazione al funzionamento effettivo del sistema di valutazione , trasparenza ed integrità dei controlli interni mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi. Di riferire sulla effettiva assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali al personale durante il corso dell'anno, sulla applicazione selettiva degli strumenti di valutazione della performance individuale in termini di premialità a conclusione del ciclo.

Struttura e contenuti della Relazione annuale dell'OIV

1. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

1.1 Performance organizzativa

1.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target e rispondenza ai requisiti metodologici ex D.Lgs150;

1.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa, qualità ed affidabilità dei dati .

1.2 Performance individuale

1.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

1.4 Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione.

1.5 Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

2. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

1. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Somaglia, il cui documento riassuntivo è denominato SMIVAP, è stato approvato dalla Giunta Municipale il giorno 7 marzo 2011 e successivamente rivisto per opportuni aggiornamenti in sede di Giunta del 23 maggio 2012.

1.1.1. Performance Organizzativa

1.1.1.1. Definizione di obiettivi indicatori e target e rispondenza ai requisiti metodologici ex D.Lgs150
In aderenza ai principi della normativa, il Comune di Somaglia ha inteso la performance organizzativa come l'attività finalizzata al conseguimento degli obiettivi strategici che annualmente vengono declinati nel PEG/PDO. Conseguentemente il Comune di Somaglia, con deliberazione di Giunta Comunale n.54 del 16 luglio 2012 ha approvato il Piano della performance 2012 nel quale è stata descritta la "mission" dell'ente ed i suoi obiettivi strategici per l'anno 2102.

A giudizio dello scrivente il sistema di obiettivi strategici in questione presentavano le seguenti caratteristiche:

- Rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;
- Idoneità a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- Riferibilità ad un arco di tempo determinato;

- Commisurazione ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni analoghe;
- Confrontabilità con le tendenze della produttività dell'amministrazione, correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

1.1.2. Misurazione e valutazione della performance organizzativa, qualità ed affidabilità dei dati

Nel complesso l'OIV valuta adeguata la modalità di misurazione della performance e la frequenza dei monitoraggi effettuati dall'amministrazione, nonché, dal punto di vista qualitativo, il grado di tempestività e di affidabilità degli stessi.

Al fine di ottenere un miglioramento continuo nella metodologia di valutazione dall'ente, propone che nel piano della performance e se possibile a monte, nei documenti di programmazione economico finanziaria, vengano utilizzati appositi indicatori degli obiettivi strategici che consentano di addivenire ad una più agevole misurazione del raggiungimento degli stessi. I vantaggi legati all'implementazione del modello di misurazione in oggetto sono rintracciabili dalla chiarezza dei risultati, dalla divulgazione delle informazioni, anche grazie allo strumento web, dal grado di condivisione della metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa, in particolare dai responsabili di settore, dal personale dell'ente e dagli organi di indirizzo politico.

1.2 Performance individuale

Il Piano della performance 2012 garantisce anche il raccordo tra il sistema degli indicatori di performance e il sistema di valutazione dei responsabili di area e del personale ai fini della retribuzione incentivante. Infatti i documenti di programmazione e gestione, che nel loro insieme compongono il Piano della Performance, esplicitano al loro interno gli obiettivi sulla base dei quali i responsabili ed il personale sono stati valutati. La coerenza dunque tra il sistema di programmazione ed il sistema di misurazione e valutazione per il Comune di Somaglia nell'esercizio 2012 è stato garantito, in particolar modo dalle caratteristiche degli obiettivi assegnati e dai loro indicatori.

L'OIV ritiene adeguata la metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale, sia per quanto riguarda il grado di condivisione ai diversi livelli organizzativi, a partire dai responsabili di area fino al personale e tra gli stakeholder (per esempio le organizzazioni sindacali), che per quanto riguarda l'adeguatezza del processo di misurazione che gradatamente è stato messo a regime e le modalità di comunicazione della metodologia all'interno dell'amministrazione.

Il processo di valutazione dell'annualità 2012 si è concluso rispettando i passaggi prescritti dallo SMIVAP e programmati secondo le esigenze definite ad inizio anno. Le modalità di comunicazione all'interno dell'ente sono state adeguate. L'esito della valutazione ha tenuto conto della scarsità delle risorse economiche ed umane disponibili e dei numerosi compiti istituzionali spettanti all'ente, ciò nonostante è stata espressione di una differenziazione dei giudizi sulle posizioni oggetto di valutazione.

Non sono state, ad oggi, avviate procedure di conciliazione.

1.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Si ritiene adeguato il processo di funzionamento del Sistema di valutazione sulla base delle evidenze raccolte riguardanti le fasi e i tempi in cui si articola il ciclo della performance, soprattutto in considerazione della tempistica di approvazione del Bilancio Preventivo 2012.

L'OIV ritiene adeguato il sistema informativo e/o informatico utilizzato dall'amministrazione per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della performance.

1.4 Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione.

L'OIV attesta che in data 31 gennaio 2014 con atto di Giunta n.7 sono state approvate le disposizioni operative per la trasparenza e l'integrità, e che il sistema degli adempimenti prevede l'individuazione di tutti gli obblighi di pubblicazione sul sito, la periodicità, il responsabile e lo stato di attuazione della Pubblicazione. Invita l'amministrazione a proseguire nella attività di diffusione e accessibilità delle informazioni in particolare attraverso la sezione del sito internet Trasparenza e integrità. Si attesta che il responsabile per gli adempimenti sulla trasparenza e integrità dell'ente è la dottoressa Antonella Guarino.

1.5 Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Le attività di verifica dell'OIV si sono svolte grazie alla collaborazione del Segretario Generale dell'ente, in qualità di principale interlocutore con il supporto dell'Assessore al Bilancio. Il materiale prodotto è stato più volte discusso con i responsabili delle aree, riuniti talvolta collegialmente al sindaco, assessore e segretario. I giudizi personali maturati sulle performance individuali sono maturati da colloqui individuali e dai colloqui con assessore e segretario. Per ognuno degli ambiti considerati nella presente Relazione sono stati effettuati monitoraggi delle misurazioni finali degli indicatori di performance

2. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il giudizio complessivo del sistema è positivo, si raccomanda di affinare e sviluppare la pianificazione strategica e di tradurre i relativi obiettivi in adeguati e rappresentativi indicatori di performance. Potenziare il sistema attraverso l'integrazione sempre più stretta tra performance organizzativa e performance individuale. Sviluppare l'omogeneizzazione e la standardizzazione dei dati al fine di rendere le informazioni fruibili e facilmente verificabili dall'OIV e da altro soggetto esterno.

Somaglia, 1 Febbraio 2014

Organismo Indipendente di Valutazione
Dott.ssa Roberta Busconi