

**Organismo Indipendente di Valutazione**

\*\*\*\*\*

**ANNO 2019**

**RELAZIONE ANNUALE**

**sul funzionamento del sistema della valutazione,  
della trasparenza e integrità dei controlli interni  
(art. 14, c. 4, lett. a), d.lgs. n. 150/2009)**

### **Premessa**

Con riferimento a quanto previsto dal D. Lgs. n. 150/2009, art. 14, c. 4 lett. a), nonché dalle norme regolamentari dell'ente, la presente rappresenta la relazione dell'organo di valutazione delle performance dell'ente sul monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni.

La relazione è articolata nel modo seguente:

1. monitoraggio sul funzionamento del sistema di valutazione;
2. monitoraggio e verifica degli obblighi di attuazione della trasparenza;
3. verifica della integrità dei controlli interni.

### **Monitoraggio sul funzionamento del sistema di valutazione**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale è stato predisposto dall'ente, deliberato ed utilizzato in coerenza ai principi e alle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009.

L'organo di valutazione delle performance dell'ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dalle norme e dai regolamenti interni attraverso gli strumenti caratteristici del ciclo di gestione della performance.

Le fasi seguite hanno riguardato tutto il ciclo di programmazione degli obiettivi, misurazione e valutazione a consuntivo dei risultati di performance organizzativa ed individuale dei responsabili apicali e delle strutture dell'ente.

Esse si sono articolate come segue:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- f) rendicontazione dei risultati raggiunti.

Negli anni l'esito del processo di valutazione, sia dei responsabili apicali sia del restante personale dell'ente, ha consentito di poter effettivamente valorizzare i risultati ottenuti ed il merito anche attraverso una maggiore differenziazione delle valutazioni.

Per l'anno 2019 è stata predisposta dalle figure apicali la Relazione annuale sulla Performance (composta dalle relazioni prodotte dal segretario comunale dai singoli funzionari apicali); detta relazione rappresenta strumento fondamentale sia per la trasparenza sia per i lavori dell'Organismo di Valutazione.

Con riferimento sia alla performance organizzativa che individuale, gli ambiti su cui si è richiesto ai funzionari apicali di relazionare ai fini della loro valutazione, come previsto dal sistema di Metodologia per la valutazione dei Responsabili approvato con Deliberazione G.C. n.227/2013, e successivamente integrato con la Deliberazione n.130 del 20 aprile 2012, sono i seguenti:

- ✓ raggiungimento degli obiettivi di adeguamento e aggiornamento dei processi;
- ✓ la necessità di utilizzare strumenti manageriali.

Il primo aspetto è da valutare in base al programma della Giunta Comunale ed ai concreti obiettivi che si vogliono conseguire.

Il Secondo aspetto focalizza l'attenzione sugli strumenti manageriali che devono essere utilizzati nel processo di innovazione.

La metodologia di valutazione, pertanto, prevede come oggetto di valutazione i risultati di settore ottenuti dai dirigenti valutati con riguardo ai seguenti ambiti:

- ✓ grado di conseguimento degli obiettivi prioritari;
- ✓ performance individuale;
- ✓ miglioramento qualitativo del settore.

La performance individuale dei funzionari apicali, con la Deliberazione G.C. n.130/2012 ha fatto puntuale riferimento al Sistema di misurazione e valutazione della performance previsto all'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009 e deliberato dall'ente e la valutazione della performance individuale è stata collegata ai fattori valutativi previsti dal citato sistema. Le schede di valutazione finali relative all'esercizio 2019 dei funzionari apicali sono state predisposte, consegnate ai valutati e sono conservate in atti presso l'ente.

La valutazione, peraltro, è effettuata tenendo conto degli indicatori fissati per ogni obiettivo assegnato al Responsabile per la propria Area.

Per il restante personale, relativamente al quale il compito di valutazione è in capo al responsabile apicale della struttura di appartenenza, la valutazione di performance individuale è stata espletata da detti responsabili in applicazione del sistema di valutazione deliberato dall'ente e le relative schede sono conservate in atti presso lo stesso.

In merito alla applicazione generale del sistema della valutazione della performance, l'OIV ha evidenziato le seguenti criticità:

- è opportuno migliorare la qualità e la quantità delle rilevazioni di customer satisfaction, preferibilmente da effettuate trimestralmente;
- è opportuno che gli obiettivi non siano di carattere ordinario bensì si caratterizzino per l'apporto di un valore aggiunto, rispetto all'ordinaria attività d'ufficio, a beneficio dell'amministrazione e/o dell'utenza; gli stessi devono essere specifici e misurabili in termini chiari e certi.

Tuttavia il livello di informazione dato all'OIV è stato, per quanto sintetico, sufficientemente adeguato e puntuale.

### ***Monitoraggio e verifica degli obblighi di attuazione della trasparenza***

L'organo di valutazione delle performance dell'ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal D. Lgs n. 33/2013 attraverso apposito monitoraggio sullo stato dell'attuazione degli obblighi di legge.

L'OIV ha eseguito, inoltre, il proprio compito di verificare l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza recependo dalla struttura la c.d. "Griglia sulla Trasparenza 2019" adeguatamente compilata e verificando "de visu" quanto attestato. Rispetto a tali obblighi risulta un sostanzialmente complessivo rispetto di quanto previsto, ed inoltre una puntuale e tempestiva azione di aggiornamento dei dati.

### ***Verifica della integrità dei controlli interni***

L'organo di valutazione della performance dell'ente ha preso atto dell'integrità dei controlli interni, in particolare con riferimento ai controlli di regolarità amministrativa attraverso l'esame delle relazioni periodiche predisposte dal vertice amministrativo dell'ente in ordine ai controlli successivi di regolarità degli atti (determinazioni, impegni, contratti, ecc.).

Le informazioni desunte da tali relazioni sono impiegate nell'ambito del sistema di valutazione anche ai fini della valutazione dei comportamenti organizzativi dei responsabili apicali dell'ente.

L'organo di valutazione, come per legge, è stato ed è in stretta sinergia altresì con il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione dell'ente.

Firmato digitalmente

L'oi

Dott.ssa Carola De Donno

Avv. Anna Rosa D'amico

Dott. Giuseppe Fanizza