

Organismo indipendente di valutazione

COMUNE DI SAN GIORGIO DEL SANNIO
(PROVINCIA DI BENEVENTO)

**RELAZIONE ANNUALE
SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DELLA VALUTAZIONE,
DELLA TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI
INTERNI**

ANNO 2012

Indice

Premessa.....	2
1 – Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.....	2
<i>1.1 – Performance organizzativa</i>	4
<i>1.2 – Performance individuale</i>	4
<i>1.3 – Grado di condivisione del sistema</i>	5
2 – Utilizzo dei premi	5
3 – Trasparenza.....	6

Premessa

Il presente documento “**Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni a cura dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV)**” ha lo scopo di rendicontare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, in relazione ai compiti specifici affidati dall'Ente, in sede regolamentare, all'OIV stesso.

Il documento è a cura dell'OIV, e i compiti di quest'ultimo sono ispirati a selettiva lettura di quanto all'art. 7 c. 2 lett. a) e art. 14 del DLgs 150/2009.

In particolare competono all'OIV compiti di monitoraggio, verifica e validazione connessi al sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale, la verifica della 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.

La presente relazione intende inoltre evidenziare il grado di attuazione dei principi e dell'assolvimento degli obblighi insiti nelle disposizioni del DLgs 150/2009 per quanto applicabili alle Autonomie locali, e fornire eventuali indicazioni e proposte di miglioramento.

Nella relazione sono inoltre sinteticamente illustrate le attività svolte dall'OIV stesso, nel corso dell'esercizio indicato.

La relazione è articolata nel modo seguente:

1. funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione
2. utilizzo dei premi
3. trasparenza

1. Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale è stato predisposto in coerenza ai principi e alle disposizioni enunciati nel DLgs 150/2009 e recepiti dall'Ente in apposito regolamento (già approvato in G.C. N. 150 /2011).

Successivamente , in considerazione della densità demografica del Comune inferiore a 15.000 abitanti e al numero del personale dipendente in organico dell' ENTE , ai fini dell' operatività della suddetta disciplina regolamentare , è stato semplificato nell'anno 2013 su proposta dell'OIV in ordine al sistema e alla metodologia di VALUTAZIONE e MISURAZIONE delle PERFORMANCE del PERSONALE COMUNALE , adottato dall' organo esecutivo con deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 12/4/2013 (con allegate e diversificate schede di valutazione e misurazione per le figure APO , per il personale comunale inquadrato nelle CAT. PROFESSIONALI declinate nel CCNL di categoria (“B”; “C”; “D” all' interno dell' ENTE) , per l' applicazione dello stesso regolamento a partire dalla valutazione del personale medesimo dell'esercizio 2011 (il regolamento è stato pubblicato in modalità permanente sul SITO WEB del COMUNE, per sua ampia conoscibilità da parte delle Organizzazioni Sindacali (con comunicazione) e delle RSU e , successivamente all'adozione , è stato presentato ai Dirigenti, alle PO e a tutto il personale.

Nel 2013 è proseguita la positiva applicazione del sistema di VALUTAZIONE e MISURAZIONE delle PERFORMANCE del personale, essendo prevista a breve quella relativa all' esercizio 2012 da parte dell'OIV per quanto attiene la valutazione delle figure apicali , sia da parte delle stesse per la valutazione del personale loro assegnato.

1.1 Performance organizzativa

Le finalità del Piano della Performance, obbligatorio per le Autonomie locali dalla recente modifica del TUEL operata in forza del DL 174/2012 convertito in Legge, nell'Ente sono assolte anche per l'anno 2012 dagli strumenti programmatori ordinariamente previsti dal TUEL, quali la Relazione Previsionale e Programmatica annuale/triennale e l'annuale Piano Esecutivo di Gestione e Piano degli Obiettivi.

E' stata predisposta dalle figure apicali per l'anno 2012 la Relazione di SETTORE sulle attività / prodotti degli uffici comunali di competenza , ai fini delle Performance ; detta relazione è di prossimo esame da parte dell' OIV, previa valutazione del personale comunale degli Uffici a cura delle P.O. del COMUNE (in considerazione dei tempi di consegna) e rappresenta strumento fondamentale sia per la trasparenza sia per i lavori dell'Organismo di Valutazione. Per la produzione di detta Relazione, da pubblicarsi sul SITO WEB del Comune nella SEZIONE " AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE "(come per la pubblicazione degli esiti di valutazione a valere per l' esercizio 2011) ha avuto un ruolo determinante il SEGRETARIO dell' ENTE-individuato quale " RESPONSABILE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' a norma della legge n. 190/2012 (in atto G.C. n. 60 del 374/2013) .

Con riferimento alla *performance* organizzativa , e oltre al livello di raggiungimento degli obiettivi specificamente individualmente attribuiti , gli ambiti su cui si è richiesto ai dirigenti di relazionare sono i seguenti, desunti dall'art. 8 DLgs 150/2009:

- a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi ;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi ;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Per quanto riguarda il livello di raggiungimento sia degli specifici obiettivi contenuti nel PEG/PDO 2012 , sia della produzione riferita all'anno corrente 2013 la misurazione e valutazione della performance organizzativa è assicurata attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna, riferiti ai profili di risultato dell'efficienza e dell'efficacia intermedia e finale. Detto sistema di indicatori , nel senso finora esposto , è stato nel 2013 oggetto di revisione e progressiva semplificazione (G.C. 67/2013 citata) per adeguamento alla necessità di operatività del sistema della misurazione della performance organizzativa nel suo complesso.

La verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi della dirigenza , ha registrato da parte dell' OIV il prezioso contributo della funzione del Controllo di Gestione (e degli Uffici di supporto) .

L'OIV giudica il livello di informazione e di conseguente indicazione dei monitoraggi intermedi e finali, sufficientemente adeguato anche se da puntualizzare rispetto alle scadenze assegnate (per il 2011, per il 2012 e per l' anno 2013 a gennaio /febbraio 2014) .

1.2 Performance individuale

La valutazione della performance individuale è stata completamente effettuata per le PO e per il personale tutto con riferimento all'anno 2011 e prossimamente per le P.O. per l' anno 2012. Detta

valutazione in sede applicativa ha fatto puntuale riferimento alla metodologia deliberata nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, ispirato quest'ultimo ai principi di cui all'art. 7 e all'art. 9 "ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale" del DLgs 150/2009, articoli in cui si precisa che la misurazione e la valutazione della performance individuale è collegata ad una serie di fattori valutativi puntualmente individuati e pesati (SCHEDE/REPORTS). A tale proposito vedasi il regolamento (in deliberazione G.C. n. 67/2013) dell'Ente, desumibile dal sito istituzionale.

In merito alla definizione e assegnazione degli obiettivi, l'OIV ha rilevato:

un adeguato collegamento tra gli obiettivi stessi e le indicazioni /assegnazioni di risorse /dotazioni finanziarie

un buon grado di descrizione degli obiettivi e dei relativi indicatori,

una positiva concatenazione tra gli obiettivi individuali delle PO e ,ove presenti , del personale.

Le modalità di individuazione e assegnazione degli obiettivi individuali sono state coerenti con le indicazioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, infatti sono stati attribuiti alle PO obiettivi in prevalenza individuali .

Per la valutazione consuntiva delle P.O. del 2012, le schede di valutazione ufficiali sono state utilizzate per il 100% dalle stesse .

Sono stati previsti ed attuati momenti di monitoraggio e il livello di informazione è stato sufficientemente puntuale.

La modalità di comunicazione della valutazione finale è stata attuata in modo differenziato in relazione ai diversi ruoli:

- Nel caso delle valutazioni delle figure apicali, la valutazione è stata attuata dall'OIV e dal Presidente dell' OIV comunicata individualmente alle P.O. ;

La valutazione delle PO per il 2011 e, prossimamente per il 2012 anche per il personale è stata adeguatamente differenziata anche negli esiti premiali , prevedendo una corretta ripartizione dei valutati fra i diversi livelli di performance (1,2,3,4^ fascia) in base al sistema di punteggio conseguito

Il sito riporterà a breve la rappresentazione delle valutazioni della performance individuale delle PO e del personale .

1.3 Grado di condivisione del Sistema di valutazione

Gli organi di indirizzo politico-amministrativo hanno promosso il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il supporto tecnico dato dalla struttura di supporto interna, intendendo con questo termine sia il Controllo di Gestione, sia alcune figure specifiche del settore Personale , hanno dato ai lavori dell'OIV una collaborazione idonea ai fini delle misurazioni e valutazione delle performance sia organizzativa sia individuale delle figure apicali.

Nel corso del 2013 , per le motivazioni tutte finora esposte, il nuovo sistema semplificato di Misurazione e Valutazione ha preso applicativamente corpo con modalità positive e coerenti con le attese. Non si sono riscontrate istanze di riesame , né richieste chiarimenti da parte del personale.

2. Utilizzo dei premi

In questa sezione è evidenziata la correttezza dei processi relativi all'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dal dlgs 150/2009, dal dlgs 141/2011, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi , dai regolamenti interni all'amministrazione e nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

Per quanto attiene le figure apicali, il premio è stato amministrato in coerenza con i risultati della valutazione delle performance individuali, e quindi con modalità di differenziazione in assoluta coerenza con la previsione regolamentare e le indicazioni di principio del Legislatore.

Analoga differenziazione sarà di certo attuata per il personale, in sede di valutazione dell'anno 2012 da operarsi a breve operata dagli apicali.

Vedasi al proposito quanto contenuto nella sezione Trasparenza nel sito dell'Ente.

3. Trasparenza

L'OIV ha espresso il proprio compito di verificare l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e integrità, sebbene le strutture vanno stimolate ad una periodica e tempestiva azione di aggiornamento dei dati.

L'OIV ha inoltre in corso, alla data, le verifiche previste dalla recente del. 71/2013 CiVIT e si prevede che la trasmissione del report previsto seguirà la tempistica indicata da CiVIT (71/2013).

SAN GIORGIO del SANNIO, 30 settembre 2013

IL PRESIDENTE O.I.V.
SEGRETARIO GENERALE