

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

ANNO 2013

INDICE

- 1. *PREMESSA E FINALITÀ.***
- 2. *I CARATTERI DEL MONITORAGGIO DELL'OIV.***
- 3. *IL MONITORAGGIO DELL'AVVIO DEL CICLO.***
- 4. *IL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE:***
 - a. Generalità;
 - b. La performance organizzativa;
 - c. La performance individuale;
 - d. Il processo di attuazione del ciclo della performance;
 - e. L'infrastruttura di supporto;
 - f. I 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;
 - g. La definizione e la gestione degli standard di qualità;
 - h. L'utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione;
 - i. La descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV.
- 5. *IL MONITORAGGIO DELL'ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI.***
- 6. *IL MONITORAGGIO DELL'APPLICAZIONE DEGLI STRUMENTI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.***
- 7. *ALLEGATI:***
 - Allegato 1: Il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente (2013).
 - Allegato 2: Il monitoraggio dell'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso (2014).
 - Allegato 3: Il monitoraggio della valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e dell'erogazione dei premi, relativo al ciclo della performance precedente (2013).

COMUNE DI CASORATE SEMPIONE

Organismo indipendente della valutazione -OIV

1. PREMESSA E FINALITÀ

L'OIV deve garantire sia la correttezza della misurazione e della valutazione, sia l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti definiti dall'A.N.A.C..

Inoltre l'OIV ha il compito del controllo di prima istanza della conformità, dell'“appropriatezza” e dell'effettività del ciclo della performance, per poter individuare in tempo eventuali criticità.

I cinque “momenti” caratteristici del suddetto controllo coincidono con: l'avvio del ciclo, la redazione della presente Relazione, la verifica dell'effettiva assegnazione degli obiettivi, la validazione della Relazione della performance, l'applicazione selettiva degli strumenti di valutazione della performance individuale.

La presente Relazione coincide con il secondo “momento” del ciclo, riguardando il funzionamento del Sistema dei controlli interni in termini di valutazione, trasparenza ed integrità.

Agli aspetti descrittivo / qualitativi della Relazione si aggiungono gli Allegati, aventi carattere numerico / quantitativo.

2. I CARATTERI DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

Le varie fasi dell'azione dell'OIV e la redazione della presente Relazione hanno tenuto conto dei principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza, tracciabilità verificabilità dei contenuti. I criteri generali cui si è ispirata l'attività stessa sono l'indipendenza e l'imparzialità.

3. IL MONITORAGGIO DELL'AVVIO DEL CICLO

Anche nel 2013 non è stato possibile effettuare il monitoraggio previsto entro 30 giorni dall'adozione del Piano della performance da parte dell'Organo di indirizzo politico del Comune.

Tale attività è stata rinviata a causa del ritardo con cui è stato approvato il Bilancio di previsione ed è divenuto esecutivo il Piano delle Risorse e degli Obiettivi (PRO) - che

COMUNE DI CASORATE SEMPIONE

Organismo indipendente della valutazione -OIV

sostituisce il Piano esecutivo di Gestione - parte essenziale del Piano della performance. Ritardo, peraltro, autorizzato dalle Autorità centrali a causa della congiuntura economica.

4. IL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

a. Generalità

Il funzionamento complessivo del Sistema in argomento è stato buono. Sono stati evidenziati alcuni punti di forza, oltre a particolari elementi di criticità. In particolare il punto di forza più importante consiste nel fatto che l'innovazione è iniziata da alcuni anni. La criticità più sentita è la difficoltà di attuare in maniera adeguata la notevole quantità di norme rese attuative nel corso del 2013.

Rispetto all'anno scorso sono stati effettuati diversi miglioramenti a seguito delle misurazioni e delle valutazioni, soprattutto per superare la criticità di una non sempre adeguata indicizzazione degli obiettivi che, comunque, è stata ulteriormente migliorata.

b. La performance organizzativa

In sintesi si può affermare che, anche nel corso del 2013, la performance organizzativa è stata buona, pur essendo necessario migliorarla sotto vari aspetti.

In particolare, la fase della definizione degli obiettivi, così come viene attuata da alcuni anni, può definirsi chiara ed esaustiva. In relazione ai programmi ed alle finalità di Giunta sono stati individuati ed assegnati gli obiettivi, tenendo conto delle competenze istituzionali dei vari Servizi. Per ogni obiettivo sono stati definiti gli stanziamenti, gli eventuali residui, le scadenze, gli indicatori. Questi riguardano il tempo, la quantità e la qualità degli interventi da attuare.

Nel corso dell'anno la misurazione è stata effettuata a tutti i livelli e da ciascun soggetto interessato. In particolare è stata utilizzata dall'OIV per le sue funzioni di monitoraggio e di controllo, ispirate ai principi di affidabilità e tempestività. Nel complesso i requisiti metodologici sono stati pienamente rispettati. Ai sensi dell'art. 5 del d. lgs n. 150/2009 gli obiettivi sono stati pertinenti ai bisogni dell'utenza, specifici e misurabili (il che dimostra la grande importanza degli indicatori), validi per la qualità dei servizi, inquadrabili in standard predefiniti, confrontabili con ciò che è stato effettuato nell'attività pregressa, compatibili con le risorse a disposizione, soprattutto quelle di carattere finanziario.

COMUNE DI CASORATE SEMPIONE

Organismo indipendente della valutazione -OIV

Il monitoraggio della performance organizzativa è stato svolto - oltre che dall'OIV - anche dalle Posizioni organizzative e da tutti gli interessati, il che è stato reso possibile dalla chiarezza del Sistema di misurazione. Quest'ultimo, infatti, come previsto dalla norma (art. 7 del d. lgs. 150/2009) definisce, oltre alle fasi, ai tempi ed alle modalità del processo di misurazione, anche i soggetti, dato che ciascuna risorsa umana deve essere messa nelle condizioni di "autovalutare" l'apporto dato dalla propria opera all'attività dell'insieme.

La misurazione della performance organizzativa ha interessato i seguenti ambiti: la soddisfazione dei bisogni della collettività, un costante miglioramento dei rapporti con l'utenza, l'attuazione dei piani e dei programmi, l'innovazione organizzativa, l'efficienza dell'impiego delle risorse a disposizione - che sovente sono limitate - ed una sempre più adeguata qualità delle prestazioni. I monitoraggi dell'OIV sono stati semestrali. Continui, ovviamente, quelli della Direzione amministrativa e delle Posizioni organizzative.

In ordine ai dati utilizzati, in termini di affidabilità e tempestività, si rinvia all'Allegato 1.

c. La performance individuale

Per passare dalla dimensione organizzativa dei Servizi / Centri di responsabilità a quella individuale dei singoli soggetti che in essi svolgono il proprio lavoro sono state da tempo adottate le schede individuali di coordinamento (SICOR), utili per la suddivisione dei compiti e degli obiettivi e per la definizione dei comportamenti richiesti alle varie Risorse umane.

Come già precisato per il 2012, anche per l'anno in esame, nel loro complesso, le assegnazioni degli obiettivi - o di parte di essi - sono state effettuate in maniera sufficiente e chiara, tenendo conto delle capacità, delle professionalità e delle funzioni di ciascuno. Le schede suddette, infatti, tengono conto dei compiti individuali ed elencano gli obiettivi di competenza ed i comportamenti richiesti a ciascun soggetto.

Le SICOR rendono i monitoraggi e le valutazioni viepiù funzionali, dato che riportano le conclusioni degli incontri effettuati, in merito alla gestione, fra ciascun interessato e la rispettiva funzione sovraordinata. Tali incontri nel corso dell'anno sono almeno tre, semestrali, e rendono la successiva valutazione realmente effetto di un processo - per di più "tracciabile" - anziché un semplice momento di sintesi del valutatore.

Nel corso dell'anno vi sono stati incontri e sono stati attuati perfezionamenti in relazione all'indicizzazione ed alla gestione delle SICOR.

COMUNE DI CASORATE SEMPIONE

Organismo indipendente della valutazione -OIV

L'attuazione del sistema premiale è stato rinviato, secondo quanto previsto dalle Autorità centrali.

In ordine alla problematica in argomento si rinvia all'Allegato 1, Sezione B.

d. Il processodi attuazione del ciclo della performance.

L'effettivo funzionamento del processo di misurazione e valutazione è stato buono. Le fasi si sono succedute in maniera adeguata, sostanzialmente rispettando i tempi, tranne che per il monitoraggio semestrale, rinviato a seguito dell'accennato ritardo dell'esecutività del PRO. I soggetti coinvolti hanno "risposto" in maniera adeguata.

La Struttura tecnica permanente è stata incentrata sulla Posizione organizzativa responsabile dell'Economico finanziario e del Personale. Anche nel 2013 tale supporto è stato ottimo.

In merito si fa riferimento all'Allegato 1, Sezione C.

e.L'infrastruttura di supporto.

I sistemi informativi ed informatici a supporto del ciclo della performance sono stati sufficienti. In ogni caso sono in atto ulteriori programmi di miglioramento.

La diffusione dei sistemi è assicurata a tutti i livelli dell'Ente. E' tuttora in corso la definizione di un programma che consenta l'automatico flusso dei dati dal consuntivo al controllo di gestione. Così la redazione di quest'ultimo verrebbe facilitata, migliorando l'interazione fra i vari sistemi di controllo.

Tutti i dati della programmazione e, quindi, quelli della gestione, sono inseriti nel PRO, completamente digitalizzato. Più in generale i sistemi di contabilità risultano validi.

Si rinvia ai dati dell'Allegato 1, sezione C.

f. I 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.

Il funzionamento dei servizi informativi ed informatici a supporto della pubblicazione dei dati è sufficiente. Il Programma triennale della trasparenza è, quindi, adeguatamente attuato e gli obblighi di pubblicazione rispettati, così come la ripartizione delle competenze. Ultimamente quest'ultima è stata ulteriormente precisata, definendo le responsabilità non solo della Responsabile della trasparenza ma anche delle Posizioni organizzative.

COMUNE DI CASORATE SEMPIONE

Organismo indipendente della valutazione -OIV

In particolare, il modello organizzativo di raccolta e pubblicazione dei dati è adeguato; il sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati è sufficiente, i sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi al sito sono da migliorare.

In merito vedasi l'Allegato 1, sezione E.

g. La definizione e la gestione degli standard di qualità

Come negli anni precedenti ed in ottemperanza alla regolamentazione in merito, gli standard di qualità sono espressi con specifici indicatori. Le misurazioni sono contestuali al monitoraggio ed alla valutazione degli obiettivi. Diversi indicatori esprimono gli intendimenti, la valutazione, la soddisfazione dell'utenza. Rendono, di conseguenza, evidenti eventuali motivi di insoddisfazione, ecc., così come forniscono elementi per il perfezionamento del sistema degli indicatori e per l'eventuale integrazione degli obiettivi.

Vedasi l'Allegato 1, sezione F.

h. L'utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione.

Le azioni poste in essere a seguito dei risultati della gestione precedente sono state efficaci. La misurazione della performance costituisce il principale - se non l'unico - mezzo per il miglioramento dell'attività gestionale. In relazione ai dati derivanti dalla misurazione sono stati variati o integrati molti indicatori ed anche "focalizzati" alcuni obiettivi. Anche nel 2013 il Sistema in esame ha reso più funzionali i rapporti fra l'Organo politico, la Direzione amministrativa e le Posizioni organizzative. Inoltre ha facilitato il coordinamento e le sinergie fra i sistemi di valutazione e controllo.

E' stato confermato il fatto sostanziale che una gestione adeguatamente monitorata facilita la formulazione degli intendimenti della Giunta, rendendo più semplice ed operativa la loro attuazione, soprattutto per quanto attiene agli obiettivi strategici, quindi all'attuazione del programma di mandato.

i. La descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV.

Anche nel 2013 le attività di verifica dell'OIV sono state effettuate in relazione a quanto previsto dal PRO in termini di stanziamenti, residui attivi e passivi, scadenze, obiettivi gestionali e connessi indicatori. Questi hanno rappresentato il riferimento precipuo dell'analisi e delle richieste di perfezionamento durante la gestione ed hanno facilitato il miglioramento della programmazione del 2014.

COMUNE DI CASORATE SEMPIONE

Organismo indipendente della valutazione -OIV

Per gli scopi della specifica attività l'OIV ha incontrato il Sindaco, vari membri della Giunta, la Segretaria del Comune, le Posizioni organizzative, una parte del personale delle categorie. Sono stati effettuati incontri e riunioni formative, sono state controllate pratiche, ecc..

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

Come già accennato, l'assegnazione degli obiettivi individuali viene effettuata dai responsabili di Servizio. Essa tiene conto delle competenze, delle capacità e delle funzioni del personale. Viene posta in essere in relazione agli obiettivi da conseguire, ai tempi ed agli intendimenti della Giunta.

Il monitoraggio effettuato ha dato risultati positivi. In definitiva il processo di assegnazione è stato coerente con quanto previsto dal Sistema.

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

La valutazione è tuttora in corso, ma sta dando risultati positivi, in base ai quali saranno attribuite le indennità di risultato.

La premialità, come noto, è tuttora sospesa.

Lì 28 aprile 2014

L'OIV

dott. Rodolfo Guiscardo

