

*Organismo indipendente di valutazione
del Comune di Scandiano*

Provincia di Reggio Emilia

ANNO 2012

RELAZIONE ANNUALE

**SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA
DELLA VALUTAZIONE,
DELLA TRASPARENZA E INTEGRITÀ
DEI CONTROLLI INTERNI**

Settembre 2013

Indice

Premessa.....	3
1 - Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.....	4
1.1 - <i>Performance organizzativa</i>	4
1.2 - <i>Performance individuale</i>	6
1.3 - <i>Grado di condivisione del sistema</i>	7
2 - Utilizzo dei premi	8
3 - Trasparenza.....	8
4 - Pari opportunità	9

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
4. pari opportunità.

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, proposto dall'OIV, nell'anno 2010 e adottato a far tempo di applicazione dello stesso regolamento dalla valutazione dell'esercizio 2011. In relazione a detto Regolamento, lo schema proposto dall'OIV è stato successivamente integrato con specifiche Deliberazioni di Giunta Comunale, da ultimo con delibera di Giunta n. 3 del 17/01/2013.

Sia prima dell'approvazione, sia in battuta immediatamente successiva, il regolamento è stato portato a conoscenza delle Organizzazioni Sindacali e delle RSU a cura dell'OIV e della Direzione Generale, e successivamente all'adozione è stato analiticamente presentato dall'OIV ai Dirigenti, alle PO e a tutto il personale.

Nel 2012 è proseguita la positiva applicazione del sistema iniziata nell'anno 2011, sia 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 anche per l'anno 2012 la Relazione annuale sulla performance; detta relazione, che è stata validata dall'OIV, rappresenta strumento fondamentale sia per la trasparenza sia per i lavori dell'Organismo di Valutazione. Per la produzione di detta Relazione, pubblicata sul sito nella sezione Trasparenza, ha avuto un ruolo determinante la Direzione Generale dell'Ente.

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 anche attraverso modalità interattive;
- 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, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- 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, sia della produzione corrente, in riferimento all'anno 2012, la misurazione e valutazione della performance organizzativa è avvenuta 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, su cui l'Ente lavora da anni, è stato nel 2012 oggetto di revisione e progressivo adeguamento alla necessità di misurazione della performance organizzativa nel suo complesso. Il lavoro sugli indicatori, come pure la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi della dirigenza, ha visto il prezioso contributo della funzione interna di Controllo di Gestione.

Nell'arco del 2012 sono stati previsti ed effettuati dall'OIV incontri di monitoraggio intermedio, sia con il Direttore Generale, sia con le figure apicali, con acquisizione ed analisi di dati quantitativi e individuazione di azioni correttive/miglioramenti qualitativi; l'OIV giudica il livello di informazione e di conseguente indicazione dei monitoraggi intermedi sufficientemente adeguato e puntuale.

1.2 Performance individuale

La valutazione della performance individuale è stata completamente effettuata per la dirigenza, per le PO e per il personale tutto con riferimento all'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. A tale proposito vedasi il regolamento 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 di strategia dell'Amministrazione,
- un buon grado di descrizione degli obiettivi e dei relativi indicatori,
- una positiva concatenazione tra gli obiettivi individuali dei dirigenti, 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 ai dirigenti e alle PO obiettivi in prevalenza individuali e al personale restante in prevalenza obiettivi di gruppo.

Per la valutazione consuntiva del 2012, le schede di valutazione ufficiali sono state utilizzate per il 100% dei dipendenti.

Sono stati previsti ed attuati momenti di monitoraggio periodico, con presentazione e analisi di dati quantitativi ed evidenziazione di miglioramenti qualitativi e delle eventuali

criticità; il livello di informazione è stato adeguato e 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 dall'OIV comunicata individualmente ai dirigenti;
- Questi ultimi hanno valutato e comunicato la valutazione ai Responsabili di Posizione Organizzativa e al restante personale.

La valutazione dei dirigenti, delle PO e del personale è stata adeguatamente differenziata anche negli esiti premiali e tutti i valutatori interni hanno dimostrato una adeguata capacità di differenziazione dei giudizi, prevedendo una corretta ripartizione dei valutati fra i diversi livelli di performance.

Il sito riporta la rappresentazione sintetica delle valutazioni della performance individuale della dirigenza, delle PO e del personale.

1.3 Grado di condivisione del Sistema di valutazione

Gli organi di indirizzo politico-amministrativo hanno svolto un ruolo attivo, per promuovere 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 figure specifiche del settore Personale hanno dato ai lavori dell'OIV, è risultato idoneo ai fini delle misurazioni e del supporto tecnico alla valutazione delle performance sia organizzativa sia individuale delle figure apicali, nonché alla intensa attività di formazione ed informazione attuata dall'OIV sui nuovi strumenti di valutazione verso il personale tutto e verso le OO. SS..

Si ritiene che il Sistema di misurazione e valutazione della performance abbia dimostrato anche nel 2012 efficacia nell'orientare i comportamenti del vertice politico-amministrativo, degli apicali e sub apicali al fine di migliorare la performance organizzativa e individuale.

Anche nel 2012 il nuovo sistema ha preso applicativamente corpo con modalità positive e coerenti con le attese. Si sono riscontrate una sola istanza di riesame e tre richieste di 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 è stata attuata per il personale in sede di valutazione operata dagli apicali, ed in coerenza a detta differenziazione sono stati distribuiti i premi. 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 recependo dalla struttura la c.d. "Griglia CiVIT 2012" 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. Sono già pubblicati i dati sulle valutazioni 2012.

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.

4. Pari opportunità

Si riscontra la effettuazione di significative azioni in relazione alla promozione delle pari opportunità.

Tra l'altro, nell'arco del 2012 ha preso corpo il Comitato Unico di Garanzia ed è stato redatto il piano delle azioni positive.

Scandiano, 17 settembre 2013

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Il Presidente Dott. Pietro Bevilacqua

Il Direttore Generale Dott. Guido Boretti
