

Relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni; attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità e attestazione della Relazione sulla Performance.

Esercizio 2014

Finalità

La finalità del presente documento è di riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi. Lo scopo è quello di evidenziare i rischi e le opportunità di questo sistema al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

Struttura e contenuti della Relazione annuale dell'Organismo Indipendente di Valutazione

1) FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

A) *PERFORMANCE ORGANIZZATIVA*

- 1. Definizione di obiettivi, indicatori e target*
- 2. Misurazione e valutazione della performance organizzativa*
- 3. Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa*

B) *PERFORMANCE INDIVIDUALE*

C) *PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)*

D) *INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO*

2) PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

3) DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

4) PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

5) ALLEGATI

1. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

A. Performance organizzativa

1- Definizione di obiettivi, indicatori e target

L'Organismo Indipendente di Valutazione evidenzia come il sistema di valutazione e misurazione della performance presenta le seguenti caratteristiche:

- gli indicatori di performance sono individuati con deliberazione della Giunta Comunale n. 152 del 30/12/2010.
- relativamente al sistema degli obiettivi dell'Amministrazione comunale si evidenzia che il "Piano delle risorse finanziarie" contiene l'insieme delle attività operative e dei servizi erogati e dei processi svolti dall'Ente tenendo conto dei bisogni della collettività amministrata.

Si evidenzia anche per l'anno 2015 la necessità di sviluppare un sistema di obiettivi strategici che presenti le seguenti caratteristiche:

- > rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'Amministrazione;
- > specificità e misurabilità in termini concreti e chiari;
- > 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 omologhe;
- > confrontabilità con le tendenze della produttività dell'Amministrazione; correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Si invita l'Amministrazione Comunale a predisporre anche per l'esercizio in corso gli obiettivi strategici di responsabilità che permettano il rispetto delle suindicate caratteristiche.

2 - Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

L'Organismo Indipendente di Valutazione valuta adeguatamente le modalità di misurazione della *performance* e la frequenza dei monitoraggi effettuati dall'Amministrazione, nonché, da un punto di vista qualitativo, il grado di tempestività e di affidabilità degli stessi.

3 - Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

I vantaggi legati all'implementazione del modello di misurazione utilizzato dall'Amministrazione comunale nel piano della performance sono rappresentati dal grado di chiarezza dei risultati della performance, dal livello di divulgazione, anche attraverso il sito internet, dal grado di condivisione della metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa, in particolare con i responsabili di Servizio, il personale dell'Ente, gli organi di indirizzo politico.

B. Performance individuale

Si rileva un collegamento tra il sistema degli indicatori di performance e il sistema di valutazione del personale ai fini della retribuzione incentivante.

L'Organismo Indipendente di Valutazione attesta un collegamento tra gli obiettivi individuali e quelli organizzativi; invita l'Amministrazione comunale a produrre delle sintesi relative al grado di utilizzo delle schede di valutazione e la differenziazione dei risultati.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ritiene adeguata la metodologia per la misurazione e la valutazione della *performance* individuale, sia per il grado di condivisione della metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* individuale ai diversi livelli organizzativi, a partire dagli apicali fino al personale e tra gli *stakeholder* interni (es. organizzazioni sindacali), sia per l'adeguatezza delle modalità di comunicazione della metodologia di misurazione e valutazione della *performance* individuale all'interno dell'Amministrazione.

L'Organismo Indipendente di Valutazione prende atto dell'assenza di procedure di conciliazione in materia di valutazione delle performance.

Il sistema di gestione della performance dell'Ente ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance, intesa quale contributo che una identità-individuo, gruppo di individui, ambito organizzativo o ente apporta attraverso la propria azione al raggiungimento degli scopi, delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri gruppi di interesse.

Il sistema di gestione della performance costituisce la risultante di una pluralità di sottosistemi tra loro strettamente correlati:

- A) il sistema di misurazione e valutazione della performance;
- B) il sistema premiale;
- C) il sistema di trasparenza e di integrità.

Il ciclo di gestione della performance mette in relazione tra loro i tre sottosistemi e può essere definito come il complesso articolato delle fasi delle attività attraverso le quali si attivano i diversi strumenti e processi del sistema di gestione della performance, al fine di programmare, misurare, gestire, valutare e comunicare in un periodo temporale determinato.

- Finalità e oggetto del sistema di gestione della performance

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il Comune di Ceriano Laghetto misura e valuta la performance con riferimento all'Ente nel suo complesso, alle aree di responsabilità (performance organizzativa) in cui si articola e ai singoli responsabili di servizio e dipendenti (performance individuale).

Nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale il Comune considera i seguenti profili di risultato:

efficienza, efficacia interna ed esterna, utilizzando a tal fine idonee tecniche di redazione degli obiettivi e di definizione degli indicatori secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse degli enti e degli altri gruppi di interesse.

Il Comune adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

- Soggetti del sistema di gestione della performance

Gli attori del sistema di gestione della performance sono classificabili in interni ed esterni all'ente.

Gli attori interni sono:

- a) il Sindaco e la Giunta Comunale;
- b) Il Segretario Comunale, i Responsabili di servizio, il restante personale, che nel presente regolamento

viene definito personale non apicale di servizio;

- c) Le strutture tecniche di supporto all'Organo Interno di Valutazione;
- d) L'Organo Indipendente di valutazione (O.I.V.);
- e) L'organo di revisione.

Gli attori esterni sono:

- a) La Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (C.I.V.I.T.);
- b) La Presidenza del Consiglio — Dipartimento della finizione pubblica ed il Ministero dell'economia e delle finanze;
- c) L'Associazione Nazionale Comuni Italiani (A.N.C.I.);
- d) La Corte dei conti e l'Ispettorato della Funzione pubblica;
- e) Gli utenti e gli altri gruppi di interesse.

- **Definizione e finalità**

Il sistema di misurazione e valutazione è costituito dall'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per definire:

- a) i criteri di misurazione e valutazione della performance di un'organizzazione e delle persone e dei processi utilizzati;
- b) la performance attesa;
- c) le modalità di monitoraggio della performance;
- d) le modalità di verifica del raggiungimento e degli eventuali scostamenti tra performance realizzata e performance attesa.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individua:

1. le fasi, i tempi, le modalità, i sonetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
2. le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
3. le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
4. le modalità di raccordo e di integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

- **La rappresentazione della performance**

La performance attesa e conseguita si rappresenta attraverso l'esplicitazione di:

- a) profili di risultato, in termini di efficienza, efficacia interna ed esterna;
- b) obiettivi, redatti ai sensi dell'art. 5, comma2 del Dlgs 27/10/2009, n° 150;
- c) comportamenti organizzativi, espressione dell'assetto valoriale del programma di mandato;
- d) indicatori della performance, redatti secondo i principi di validità tecnica, legittimazione e tempestività.

Tali elementi di rappresentazione costituiscono i componenti essenziali del piano della performance, della sua relazione consuntiva al fine di definire, misurare e valutare le performance organizzativa e individuale.

- **La performance organizzativa**

La performance organizzativa è il contributo che un'unità di massimo livello, comunque denominata, o Organizzazione nel suo complesso apporta attraverso la propria azione al raggiungimento degli scopi, delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri gruppi di interesse.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa avviene attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficienza e dell'efficacia interna ed esterna.

La misurazione della performance organizzativa fa riferimento ai seguenti ambiti:

1. il grado di attuazione della strategia;

2. l'insieme dei servizi erogati, finali e di supporto;
3. gli impatti dell'azione amministrativa.

- La performance individuale

La performance individuale è il contributo che un individuo o un gruppo di individui apportano la propria azione al raggiungimento degli scopi, delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri gruppi di interesse.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del Segretario comunale è collegata alle funzioni e ai compiti che la legge, lo statuto e i regolamenti gli rimettono.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei responsabili di servizio è collegata:

- a) agli indicatori di performance dell'unità organizzativa di massimo livello di riferimento;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali monitorati attraverso indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficienza, dell'efficacia interna ed esterna;
- c) ai comportamenti organizzativi;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo monitorati attraverso indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficienza e dell'efficacia interna ed esterna;
- b) ai comportamenti organizzativi.

L'Organismo Indipendente di Valutazione prende atto dell'approvazione dell'organigramma dell'ente da parte dell'Amministrazione Comunale con deliberazione G.C. n.18 del 08/02/2012, con il quale è stato definito l'assetto complessivo dell'ente a seguito di uno studio circa la funzionalità ed economicità dei servizi e la migliore efficienza rispetto allo stakeholder finale, e la deliberazione G.C. n.126 del 06/11/2014, con la quale è stata rideterminata la dotazione organica dell'Ente.

L'O.I.V. prende atto, inoltre, dell'impegno dell'Amministrazione comunale per lo sviluppo sistemi di rilevazione della soddisfazione dell'utenza.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance (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*.

D. Infrastruttura di supporto

L'Organismo Indipendente di Valutazione ritiene adeguato il sistema informativo e/o informatico utilizzato dall'Amministrazione comunale per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della *performance*.

E. 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'Organismo Indipendente di Valutazione attesta che con atto di Giunta n.14 del 30/01/2014 è stato

approvato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016. Il sistema di trasparenza e integrità per il comune di Ceriano Laghetto è l'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per assicurare ai cittadini ed ai gruppi di interesse la piena informazione sulle performance del Comune, nonché sulle procedure e sui sistemi utilizzati per il suo governo.

La trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti strategici e gestionali e all'utilizzo delle risorse, nonché dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione.

L'integrità è intesa come correttezza, la legalità e la conformità a principi etici dell'azione dell'organizzazione e delle persone che vi operano, per assicurare il buon andamento dell'azione amministrativa e la sua correttezza valoriale.

Trasparenza ed integrità hanno lo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità e costituiscono livello essenziale delle prestazioni erogate dal Comune ai sensi dell'art. 117, comma 2, lettera m), della Costituzione Italiana,

Il Comune garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo della gestione della performance, assicurando la pubblicità e la pubblicazione di tutti i documenti che la riguardano mediante il loro inserimento sul proprio sito istituzionale.

Il rispetto dei principi di trasparenza ed integrità presuppone un ruolo attivo del Comune nella divulgazione delle risultanze dei documenti previsionali e consuntivi, che garantisca concretezza della fruibilità delle informazioni.

Si invita l'Amministrazione comunale a continuare nel percorso di massima diffusione, semplicità e accessibilità delle informazioni in particolare attraverso la sezione del sito internet "*Amministrazione Trasparente*".

Si attesta il rispetto degli indicatori previsti dall'analisi del sito web mediante lo strumento messo a disposizione sul portale "LA BUSSOLA DELLA TRASPARENZA DEI SITI WEB."

Attesta che l'Amministrazione comunale ha ottemperato all'adeguamento del documento sulla base delle disposizioni di legge intervenute (D.Lgs.33/2013 e s.mi. e delle Linee Guida sui Programmi Triennali per la trasparenza e l'integrità che la Civit sta predisponendo).

L'O.I.V. ha attestato l'adempimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione "amministrazione trasparente" presente sul sito istituzionale.

Inoltre, ha attestato la veridicità dei contenuti sul sito istituzionale di cui all'allegato 1 della deliberazione n° 50/2013 CIVIT.

2. PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA L'INTEGRITA' E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

L'Organismo Indipendente di Valutazione attesta che:

- con atto di Giunta Comunale n.14 del 30/01/2014 è stato approvato il "*Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016*";
- il sistema degli adempimenti prevede l'individuazione di tutti gli obblighi di pubblicazione su sito, la periodicità, il responsabile e lo stato di attuazione della pubblicazione, invita l'Amministrazione comunale a continuare nel percorso di massima diffusione, semplicità e accessibilità delle informazioni in particolare attraverso la sezione del sito internet "*AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE*";

3. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Per ognuno degli ambiti considerati nella Relazione, sono stati effettuati monitoraggi delle misurazioni finali degli indicatori di performance. In particolare la metodologia dell'Ente prevede

l'individuazione della fonte dei dati, la periodicità e i responsabili degli stessi.

L'Organismo Indipendente di Valutazione invita l'Amministrazione comunale a definire modalità standardizzate ed omogenee di calcolo e rilevazione degli indicatori di performance, anche attraverso la produzione di report che comprovino la rilevazione delle misure di risultato raggiunte e che permetta una facile verificabilità dei target ottenuti e confrontabilità dei risultati omogenei.

L'insieme dei documenti (anche di carattere informatico) che compongono il sistema di rilevazione e misurazione della performance è depositato presso la struttura tecnica di supporto all'OIV.

4. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Si riassumono di seguito le osservazioni puntualmente esposte nei paragrafi di riferimento e in particolare:

- potenziamento del sistema di misurazione degli indicatori di performance attraverso l'integrazione di indicatori e lo sviluppo degli indicatori in essere, al fine di rendere più completo e articolato il processo di valutazione dei singoli settori;
- creare un collegamento sempre più stretto 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'Organismo Indipendente di Valutazione o da altro soggetto esterno;
- sviluppare i sistemi di rilevazione della soddisfazione dell'utenza anche attraverso l'introduzione della customer-satisfaction;
- sviluppare i sistemi di rilevazione dei bisogni dei portatori di interesse e i meccanismi di comunicazione dei risultati con gli stessi, anche attraverso l'organizzazione di momenti di incontro e confronto strutturati, e che determinino l'introduzione di precise misure di risultato;
- sviluppare servizi di risultato al fine di rilevare l'impatto dei servizi erogati piuttosto che la loro semplice realizzazione.

5. ALLEGATI DEPOSITATI PRESSO GLI UFFICI COMUNALI DI CERIANO LAGHETTO

- Delibera di Giunta n.152 del 30/12/2010 ad oggetto: "Sistema di misurazione e valutazione della performance della struttura e dei dipendenti del Comune di Cenano Laghetto";
- Delibera di Giunta n.14 del 30/01/2014 ad oggetto: "*Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014 – 2016*";
- Relazione sulla Performance :
- Rendiconto della Gestione 2014 e Relazione della Giunta al Rendiconto di Gestione 2014
- Referto del Controllo di Gestione per l'esercizio 2014.

Ceriano Laghetto. li 19/06/2015

ORGANISMO INDIPENDENTE DI 'VALUTAZIONE

Il Presidente

f.to dr. Michele Vitale