



# COMUNE DI SERRA DE' CONTI

PROVINCIA DI ANCONA

## ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

### **Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni**

**Anno 2015**

*Art. 6, comma 6, lett. a) L.R. 16/2010*

#### 1. PRESENTAZIONE

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ha lo scopo di metterne in luce gli aspetti positivi e negativi e di evidenziare i rischi e le opportunità al fine di un miglioramento continuo dello stesso.

La predisposizione della Relazione rappresenta una sintesi dell'attività di monitoraggio di competenza dell'OIV sui Sistemi di misurazione e valutazione della performance e sui Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità.

L'O.I.V. nel rendicontare la propria attività di monitoraggio ha tenuto in debita considerazione le delibere dell'ANAC in materia di Sistemi di misurazione e valutazione della performance (delibere n. 4/2012 e n. 23/2013), nonché delle delibere CIVIT in materia di Piani della performance (delibere n.112/2010, n. 1/2012), di Relazioni sulla performance (delibera n. 5/2012) e di Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità (delibere n. 105/2010 e n. 2/2012).

La Relazione vuole essere un documento snello, dotato di chiarezza e di facile intelligibilità.

La Relazione dovrà essere pubblicata, a cura dell'Ente, in formato aperto sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

#### 2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

##### 2.1 – Performance organizzativa

###### 2.1.1 – Definizione di obiettivi, indicatori e target

L'OIV ha provveduto:

- ad acquisire le linee programmatiche quinquennali di mandato dell'Amministrazione Comunale;
- ad acquisire, attraverso il sito internet istituzionale, la relazione previsionale e programmatica;
- ad acquisire la relazione sulla performance relativa all'esercizio 2015.

L'O.I.V. rileva che dalle linee programmatiche di mandato si desumono gli obiettivi strategici quinquennali, che il Piano della Performance afferente l'anno 2015 definisce gli obiettivi strategici valutandone la coerenza con la

Relazione Previsionale e Programmatica, che gli indicatori presenti nel piano della performance sono definiti in maniera precisa con indicazione dei risultati attesi.

Con specifico riferimento alla coerenza degli obiettivi dell'Amministrazione rappresentati nel piano della performance, l'O.I.V. precisa come non sia suo compito entrare nel merito delle scelte operate dall'Amministrazione. Rientra invece nelle proprie competenze valutare le modalità di svolgimento del processo di definizione, attribuzione e valutazione degli obiettivi.

In via preliminare si prende atto, anche sulla base di quanto relazionato dal Segretario Comunale, che gli obiettivi indicati nel Piano della Performance risultano coerenti con gli obiettivi di mandato.

Tali obiettivi del piano risultano specifici e misurabili e riferiti al periodo annuale; la fissazione di risultati migliorativi o di semplice mantenimento, dovuti anche alla ristrettezza delle risorse economiche e all'impossibilità (o limitata possibilità) di investimento in capitale umano (assunzioni, copertura del turn over, ecc.), assicurano il miglioramento e/o mantenimento dei servizi realizzati.

### **2.1.2– Misurazione e valutazione della performance organizzativa**

*L'OIV esprime una valutazione sull'adeguatezza dei monitoraggi intermedi posti in essere dall'amministrazione e della qualità dei dati utilizzati, tenendo conto del loro grado di tempestività e affidabilità.*

Nel Comune di Serra de' Conti, in quanto Ente di modeste dimensioni, il monitoraggio sull'andamento degli obiettivi strategici ed operativi non avviene attraverso un sistema formalizzato di report direzionali. Il monitoraggio avviene mediante incontri verbali e/o segnalazioni tra titolari di posizione organizzativa e Segretario Comunale che esercita una funzione di coordinamento. Qualora si renda necessario un intervento correttivo, gli organi preposti, su impulso del Segretario Comunale e con il coinvolgimento dei responsabili di servizio definiscono le necessarie azioni correttive.

In ogni caso essendo le informazioni, ancorché informali, veloci e di facile riscontro il giudizio di qualità dei dati non può che essere positivo. A conferma di ciò l'O.I.V. ha provveduto alla validazione della relazione sulla performance.

### **2.1.3– Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa**

*L'OIV deve qui valutare l'adeguatezza della metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa.*

Il sistema di valutazione utilizzato dall'amministrazione nel Piano della performance si caratterizza per una sufficiente chiarezza della definizione degli obiettivi, per i diversi livelli organizzativi ed operativi che portano, di fatto, al coinvolgimento di tutta la struttura. Pertanto tale metodologia appare adeguata.

## **2.2 – Performance individuale**

### **2.2.1– Definizione ed assegnazione degli obiettivi indicatori e target.**

*L'OIV valuta lo svolgimento del processo, l'adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e la coerenza con le disposizioni del sistema.*

Gli obiettivi di performance organizzativa, definiti nel relativo piano, coinvolgono tutto il personale dipendente, sia per obiettivi di gruppo che per obiettivi individuali.

### **2.2.2– Misurazione e valutazione dalla performance individuale.**

*Qualora conclusa la fase di valutazione, alla data di redazione della Relazione, l'OIV ne analizza lo svolgimento, l'adeguatezza delle modalità di comunicazione e l'esito, in termini di differenziazione dei giudizi. Inoltre, l'OIV prende in considerazione l'avvio di eventuali procedure di conciliazione e riferisce anche i risultati della – eventualmente svolta – indagine sul grado di condivisione del Sistema e sulla valutazione del "superiore gerarchico" [...] Infine, l'OIV valuta la congruità dei processi formativi e dei piani di miglioramento individuali adottati.*

La performance individuale legata al conseguimento degli obiettivi di Ente e di ufficio è misurata e monitorata nell'ambito del sistema di valutazione. Per quanto riguarda la componente legata alla misurazione e valutazione dei comportamenti dei singoli, la valutazione viene fatta dal Sindaco per il Segretario Comunale, dal Segretario Comunale per i titolari di posizione organizzativa, e da questi ultimi per il restante personale.

Per la valutazione vengono utilizzate apposite schede.

Per quanto concerne il grado di differenziazione dei giudizi, l'O.I.V. evidenzia una valutazione appiattita, ma non certo volta ad una erogazione generalizzata dei premi. Tali valutazioni appaiono coerenti con i risultati raggiunti.

La comunicazione della metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale all'interno dell'amministrazione è avvenuta mediante le apposite schede, nonché per comunicazioni dirette. Non sono mai pervenute rimostranze formali, né risultano attivate procedure di conciliazione, pertanto può dirsi adeguata.

### **2.3 – Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)**

*L'OIV valuta l'effettivo funzionamento del processo di misurazione e valutazione, con specifico riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti. In particolare, l'OIV riferisce sull'adeguatezza della Struttura Tecnica Permanente in termini sia di risorse umane e finanziarie che di competenze professionali disponibili*

L'O.I.V. ritiene che il processo di misurazione e valutazione sia adeguato alle dimensioni dell'Ente ed alla consistenza del personale, dimensionata al 31.12.2015 a n. 15 unità, e che dagli atti e dalle informazioni assunte si deduca il suo effettivo funzionamento.

L'O.I.V. per lo svolgimento dei suoi compiti non si avvale di una struttura interna dell'Ente. Tuttavia rileva la piena disponibilità degli uffici comunali e del Segretario Comunale nel supportarlo nello svolgimento del proprio compito.

### **2.4 – Infrastruttura di supporto**

*Nella Relazione l'OIV deve esprimere una valutazione sul sistema informativo e/o informatico utilizzato dall'amministrazione per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della performance.*

L'O.I.V. rileva che l'Ente, in quanto di modeste dimensioni, non è dotato di uno specifico sistema informativo finalizzato alla raccolta e all'analisi dei dati ai fini della misurazione della performance. Tuttavia questo aspetto non intacca la correttezza del ciclo di validazione della performance.

### **2.5 – Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e di valutazione**

*L'OIV è tenuto a valutare l'efficacia del sistema nell'orientare i comportamenti del vertice politico - amministrativo e della dirigenza, nonché le decisioni di carattere strategico e/o operativo nell'ambito dell'aggiornamento del piano dell'anno successivo al fine di migliorare la performance organizzativa e individuale. Si richiede inoltre di riferire circa l'utilizzo effettivo del sistema per la promozione delle pari opportunità ed eventualmente del benessere organizzativo all'interno dell'amministrazione formulando un giudizio.*

L'O.I.V. ritiene che il sistema sia funzionale ad orientare i comportamenti del vertice politico-amministrativo e dei Responsabili di Area; segnala l'opportunità di porre in essere delle indagini sul benessere organizzativo. Dal lato della parità di genere, l'O.I.V. non rileva criticità.

## **3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DEL BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI**

### **3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio**

*L'OIV è tenuto a valutare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative effettivamente adottate dall'amministrazione, in termini di integrazione e coordinamento tra soggetti, tempi e contenuti, per garantire la coerenza del sistema di misurazione e valutazione con il ciclo di programmazione economico finanziaria e quello di bilancio.*

Il sistema di valutazione in essere presso l'Ente è strettamente correlato con il bilancio di previsione. I documenti di programmazione economico finanziaria e di bilancio fanno parte del materiale certificativo del ciclo della performance: il piano della performance è, infatti, inclusivo di:

- Documento contenente gli indirizzi generali di governo, comprensivo delle linee programmatiche di mandato.
- Bilancio di previsione e relazione previsionale e programmatica.
- Documento Unico di Programmazione.
- Piano Triennale e Piano Annuale delle Opere Pubbliche.
- Piano dettagliato degli obiettivi.
- Piano assegnazione delle risorse.

### 3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

L'Ente in quanto di modeste dimensioni non presenta un sistema complesso, integrato e informatizzato di controllo di gestione. Pertanto non è possibile valutare il grado di integrazione con il sistema di valutazione.

### 4. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE.

L'O.I.V. attesta che l'Amministrazione Comunale di Serra de' Conti ha adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

L'Ente ha promosso nel 2015 una "Giornata per la trasparenza" nella data del 13 novembre.

L'O.I.V. ha monitorato e certificato la conformità della pubblicazione dei dati e delle informazioni obbligatorie nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale del Comune, mediante apposite griglie di rilevazione annuale, alle quali si rinvia. Oltre che ad aver verificato l'avvenuta pubblicazione sul sito internet istituzionale, l'O.I.V. attesta la corrispondenza tra quanto rilevato dal Responsabile della Trasparenza e quanto effettivamente pubblicato sul sito internet istituzionale.

### 5. DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO DELL'O.I.V.

Per quanto riguarda il monitoraggio del sistema di valutazione, l'O.I.V. ha effettuato degli accessi al Comune di Serra de' Conti effettuando colloqui con il Segretario Comunale. Per quanto riguarda la valutazione degli obiettivi strategici, prima della validazione della relazione sulla prestazione, sono stati verificati i documenti probatori del grado di raggiungimento degli obiettivi.

Per adempiere al proprio lavoro l'O.I.V. ha acquisito, durante l'intero anno, i documenti che ha ritenuto necessari, anche al fine di acclarare il rispetto di termini di legge o regolamentari sugli adempimenti oggetto di verifica.

### 6. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

L'O.I.V. indica, come già precisato al punto 2.5, l'opportunità di porre in essere, ove possibile, indagini sul benessere organizzativo.

21 marzo 2017.

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE - NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dott. Sergio Moretti



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Sergio Moretti".