



COMUNE DI SERRA DE' CONTI

PROVINCIA DI ANCONA

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
NUCLEO DI VALUTAZIONE**

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

ai sensi dell'art. 14, c. 4 lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009

Anno 2016

Sommario

1. PRESENTAZIONE	2
2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	2
2.1 Performance organizzativa.....	2
2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target.....	2
2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa	2
2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa	3
2.2 Performance individuale	3
2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi indicatori e target.....	3
2.2.2 Misurazione e valutazione dalla performance individuale.	3
2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti).....	3
2.4 Infrastruttura di supporto	3
2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e di valutazione	4
3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DEL BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI	4
3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio.....	4
3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo	4
4. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE.....	4
5. DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO DELL'O.I.V.	4
6. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	5

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 norme e le disposizioni in materia vigenti.

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 2016.

L'O.I.V. rileva che:

- dalle linee programmatiche di mandato si desumono gli obiettivi strategici quinquennali,
- il Piano della Performance afferente l'anno 2016 definisce gli obiettivi strategici valutandone la coerenza con la Relazione Previsionale e Programmatica,
- 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, rientrando 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*

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

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.

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 della performance individuale.

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, sulla base di formalizzate metodologie approvate dagli organi competenti.

Rispetto agli obiettivi assegnati, comunque raggiungibili, i giudizi e le valutazioni appaiono coerenti con i risultati raggiunti, quindi non finalizzati ad una erogazione generalizzata dei premi.

Non sono mai pervenute rimostranze formali sul sistema di misurazione della performance, né risultano attivate procedure di conciliazione, pertanto può dirsi adeguato.

2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

L'O.I.V. ritiene che il processo di misurazione e valutazione sia adeguato alle dimensioni dell'Ente ed alla consistenza del personale 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

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'O.I.V. ritiene che il sistema sia funzionale ad orientare i comportamenti del vertice politico-amministrativo e dei Responsabili di Area.

Dal lato del benessere organizzativo e della parità di genere, non si rilevano criticità né risultano pervenute segnalazioni di problematiche.

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

3.1 Integrazione con il ciclo 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 dimandato;
- Bilancio di previsione e relazione previsionale e programmatica;
- Documento Unico di Programmazione:
- Piano Triennale e Piano Annuale delle Opere Pubbliche;
- Piano degli obiettivi.

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

Il Comune di Serra de' Conti, in quanto di piccole dimensioni, non presenta un sistema complesso, integrato e informatizzato di controllo di gestione, ma è comunque dotato di un sistema di controlli interni, disciplinato dall'apposito regolamento comunale, che appare congruo e rispondente alle necessità dell'organizzazione dell'Ente, anche per quanto attiene alle indirette finalità di valutazione del personale.

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'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 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. si è relazionato 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

Attese le piccole dimensioni dell'Ente, la mancanza di segnalazioni e/o proposte pervenute a riguardo, non risultano elementi o proposte da evidenziare.

Serra de' Conti, 28 marzo 2018.

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE - NUCLEO DI VALUTAZIONE



Dott. Sergio Moretti

