

COMUNE DI FOIANO DELLA CHIANA

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI E SULL'ATTESTAZIONE DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA TRASPARENZA E ALL'INTEGRITÀ (ART.14, COMMA 4, LETTERA A E LETTERA G, D.LGS. 150/2009 ED ART. 73, COMMA 3, LETTERA C DEL REGOLAMENTO UFFICI E SEVIZI).

INDICE

1. PRESENTAZIONE	3
2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	3
2.1 DEFINIZIONE DI OBIETTIVI, INDICATORI E TARGET, MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	3
2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	4
2.3 UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	5
3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI	5
4. ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E AL PRINCIPIO DI TRASPARENZA	5

1. PRESENTAZIONE

La presente Relazione costituisce lo strumento attraverso il quale l'Organismo Indipendente di Valutazione OIV, nominato con decreto sindacale n. 44 del 05/12/2014, riferisce circa il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità del Comune di Foiano della Chiana. La relazione rendiconta l'attività di monitoraggio effettuata dalla data di incarico rispetto al livello di conformità del Ciclo di gestione della performance realizzato nel Comune di Foiano della Chiana per l'annualità 2014.

Il processo di osservazione e l'attività di verifica, attuate nel corso del mandato da parte dell'OIV, hanno riguardato la corretta applicazione da parte dell'amministrazione, con riferimento ai documenti, alle prassi ed alle metodologie adottate e messe in esercizio in base a quanto definito dalle delibere Civit e poi A.N.AC e finalizzate agli adempimenti previsti rispetto alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza, come strumento necessario per realizzare un vero e proprio controllo da parte dei cittadini.

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il Nucleo di Valutazione ha impostato un rapporto di dialogo e collaborazione con il Segretario Comunale e l'Amministrazione.

I contatti ed i colloqui intercorsi hanno permesso di instaurare un rapporto di collaborazione tale da poter approfondire ed assumere conoscenza del contesto che ha influenzato il ciclo di gestione della performance nell'annualità 2014.

Le attività poste in essere sono formalizzate in verbali e le tematiche oggetto di trattazione sono riportate nei verbali di seduta agli atti dell'amministrazione.

Il ciclo osservato nel corso dell'annualità 2015 relativamente al 2014 si è caratterizzato per i passaggi indicati nei paragrafi seguenti.

2.1 DEFINIZIONE DI OBIETTIVI, INDICATORI E TARGET, MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'OIV ha preso atto della già avvenuta formale adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance:

1) Sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale approvato dalla Giunta municipale con deliberazione n. 101 del 12.10.2012

2) Sistema per la valutazione della Performance del Segretario generale approvato con deliberazione della Giunta municipale n. 11 dell'11.2.2014

Il SMVP adottato prevede una “Gestione per obiettivi”, funzionale ad orientare le attività dell'organizzazione e dei singoli individui per il conseguimento di specifici livelli di performance.

L'art. 10 del D.Lgs. 150/09 riserva al Piano della Performance, oltre che la funzione di individuare gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi, anche la funzione di individuare gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance organizzativa.

Per quanto riguarda l'adozione del Piano delle Performance l'OIV ha preso atto che:

- il Piano delle Performance e Peg - PdO 2014 è stato adottato dall'Ente con delibera di GC n° 103 del 07/11/2014.

Nella prima seduta, nel corso dell'annualità 2015, del 07/07/2015 l'OIV ha proceduto ad incontri individuali per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati con il Piano delle Performance adottato per l'annualità 2014 al fine di procedere al processo di valutazione dei risultati.

L'OIV, nella seduta 2 del 28/08/2015, ha proceduto alla misurazione e valutazione delle performance anno 2014 per il Segretario Comunale e Responsabili di posizione organizzativa.

Nel mese di ottobre nel giorno 26 l'OIV ha proceduto ad analizzare i risultati del personale dipendente secondo le schede di valutazione predisposte dai responsabili e nella medesima seduta ha espresso parere positivo (validato) la Relazione della Performance 2014, successivamente oggetto di adozione da parte dell'Amministrazione.

L'OIV raccomanda di anticipare l'adozione del Piano delle Performance negli orizzonti temporali definiti da legge (20 gg dalla adozione del previsionale).

Il Piano delle Performance e Peg-PdO adottati nella annualità di cui sopra soddisfano alcuni dei criteri minimi definiti nella Delibera 89/2010 CIVIT, ed in particolare:

- chiara definizione degli obiettivi
- presenza di indicatori correlati a specifici target
- coerenza e specificazione dei legami tra obiettivi, indicatori e target

2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE

Così come contemplato negli art. 3 e 4 del D.Lgs. 150/09, il ciclo di gestione della performance si articola oltre che nella definizione, misurazione e valutazione della performance organizzativa anche nella definizione, misurazione e valutazione della performance individuale.

Gli obiettivi individuali sono articolati all'interno del PEG/PdO, a livello dei quali si misura la performance del personale di vertice, nel presente caso rappresentato dalla figura del Segretario Comunale, e dei responsabili di posizione organizzativa,

Si ricorda infatti che la funzione primaria dei Sistemi di Misurazione della performance individuale è quello di far emergere l'importanza del contributo individuale rispetto agli obiettivi dell'organizzazione premiando la performance realizzata con sistemi incentivanti e contribuendo, in tal modo, a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole al perseguimento delle finalità

dell'Ente chiarendo a ciascuno le aspettative in termini di risultati e comportamenti finalizzati anche allo sviluppo di capacità professionali e manageriali.

Tali obiettivi individuali sono stati espressi in apposite schede strutturate in modo da raccogliere i valori risultanti dal monitoraggio intermedio e finale.

Il monitoraggio, richiesto dall'art. 4 del D.Lgs. 150/09, è infatti un ulteriore elemento che offre significatività al processo di misurazione delle performance ma nelle annualità di riferimento si prende atto che non è stato possibile procedere allo stesso per l'orizzonte lungo di adozione del ciclo (novembre).

2.3 UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Circa l'utilizzo dei risultati del Sistema di Misurazione e Valutazione l'OIV prende atto che l'Amministrazione ha proceduto, sulla base della legittimità degli atti che sottendono di cui sopra, alla liquidazione dell'accessorio

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

Tale sezione ha come obiettivo quello di approfondire l'adeguatezza delle scelte organizzative al fine di garantire la piena integrazione e coordinamento tra soggetti e tempi legati alla programmazione di bilancio e soggetti e tempi legati al processo di misurazione e valutazione.

A tal riguardo è possibile sottolineare che i due processi si presentano piuttosto integrati sotto il profilo di adozione del Bilancio di Previsione/RPP da cui poi discende l'adozione del PEG-PdO che per l'annualità 2014 ha visto la correlazione con i capitoli di spesa.

E' carente tuttavia la necessaria evidenziazione della correlazione tra la dimensione della performance ed il grado di utilizzo delle risorse. Infatti l'ulteriore integrazione necessaria è il collegamento tra grado di utilizzo delle risorse ed il grado di raggiungimento degli obiettivi quali misurati dal controllo di gestione.

4. ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E AL PRINCIPIO DI TRASPARENZA

L'OIV ha trasmesso le risultanze della attività di monitoraggio sulla trasparenza attraverso la definizione dell'apposita griglia di rilevazione del documento di attestazione e della scheda di sintesi sulla rilevazione, previste con delle delibere A.N.AC. n. 50/2013 e n.148/2014 in data 31/01/2015.

Le documentazione inoltrata all'Amministrazione di Foiano della Chiana risulta coerentemente pubblicata sul sito istituzionale nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" nella sotto-sezione di primo livello "Disposizioni Generali" sotto sezione di secondo livello "Attestazioni OIV o di struttura analoga".

Arezzo, 26/04/2015

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Dott.ssa Francesca Cioni

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Francesca Cioni', with a horizontal line extending to the right from the end of the signature.