

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	6

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 2015.

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

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 2015-16 relativamente al 2015 si è caratterizzato per i passaggi indicati nei paragrafi seguenti.

Oltre alle attività specifiche caratterizzanti il ciclo 2015 sono state:

- 1) la proposta di un nuovo sistema di misurazione e valutazione per responsabili che tenesse conto degli esiti della performance organizzativa nella valutazione individuale (elemento di debolezza dell'attuale SMVP per i titolari di PO);
- 2) supporto al Segretario quale responsabile per la Trasparenza alla definizione di specifiche responsabilità all'interno dell'ente per gli adempimenti della trasparenza;
- 3) Validazione Progetto di Miglioramento ex. Art. 15 c.2, CCNL del 01/04/1999 di cui al CCDI art. 11. concertazione e condivisione delle misure di prevenzione della corruzione

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

Nel corso dell'annualità non vi è stata modifiche sul Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance che è rimasto nella versione indicata già nel precedente rendicontazione dell'OIV:

- 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.

Con deliberazione di G.C. n. 33 in data 24.03.2015 con la quale la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance 2015.

Nella seduta n. 5 del 2015 del 26/10/2015 l'OIV ha proceduto ad incontri individuali per la valutazione intermedia del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati con il Piano delle Performance adottato per l'annualità 2015 al fine di procedere al processo di revisione dei contenuti o dei target di riferimento, ridefinendo le schede cui si chiedeva l'adozione da parte della Giunta.

Nel mese di agosto 2016 in data 28/08/2016 l'OIV ha proceduto ad analizzare i risultati finali con incontri individuali per la valutazione finale del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati con il Piano delle Performance adottato per l'annualità 2015.

Con verbale n. 6 del 26/11/2016 l'OIV ha formalizzato Valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenute dal Segretario Comunale, altresì titolare del Servizio di Segreteria in Gestione Associata con il Comune di Cortona fino al 13/03/2016, e dai Responsabili titolari di posizione organizzativa nel corso del 2015 e proceduto a contestuale verifica del conseguimento degli obiettivi assegnati con il Piano delle Performance 2015.

Con verbale n. 8 del 28/11/2016 l'OIV ha espresso parere positivo (validato) la Relazione della Performance 2015, successivamente oggetto di adozione da parte dell'Amministrazione.

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 e nell'annualità di riferimento si è proceduto al monitoraggio infra-annuale alla cadenza del 30.09.

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 2015 ha visto la correlazione con i capitoli di spesa.

Permane la carente correlazione tra la dimensione della performance ed il grado di utilizzo l'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.43/2016 in data 24/02/2016.

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

Arezzo, 26/02/2017

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Dott.ssa Francesca Cioni

