

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE - O.I.V.
Galante rag. Lorenzo

COMUNE DI SESTO AL REGHENA

**RELAZIONE ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
ESERCIZIO FINANZIARIO 2015**

PREMESSA

La Regione Friuli Venezia Giulia, nell'ambito della propria autonomia legislativa, con la L.R. 11 agosto 2010 n. 16 ha recepito quanto disposto a livello nazionale con il D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della Legge Delega 4 marzo 2009 n. 15, inserendo nel contesto normativo il ciclo della performance.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 25 gennaio 2014 e successivo disciplinare sottoscritto il 5 maggio 2014 in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6 della Legge Regionale Friuli Venezia Giulia n. 16/2010, ha nominato il sottoscritto Galante rag. Lorenzo quale Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) per il triennio 2014 - 2017;

Il Comune di Sesto al Reghena, con deliberazione della Giunta n. 72 del 26 agosto 2015, ha approvato il proprio Piano delle Performance per l'anno 2015, coincidente con il Piano delle Risorse e Obiettivi, esplicitando, in coerenza con le risorse assegnate, gli obiettivi e gli indicatori di misurazione degli stessi (IMR) ed i risultati attesi.

Il sottoscritto, per quanto di propria competenza, prende atto che l'Ente definisce l'utilizzo del Piano delle Risorse e degli Obbiettivi (PRO) quale Piano della Performance, dove si rileva che:

- gli obiettivi sono congrui con l'operato e le attività dell'Ente;
- tutti i Titolari di Posizioni possono essere valutati in quanto hanno almeno un obiettivo;
- le tempistiche di svolgimento sono congrue, tenuto conto delle risorse disponibili dell'Ente;
- l'utilizzo del PRO come Piano della Performance comporta l'integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio richiesta dalla vigente normativa;
- il Piano adottato deve essere adeguatamente pubblicizzato al fine di garantire la piena accessibilità dei dati sui servizi resi dall'Ente; si invita pertanto alla sua pubblicazione su siti Internet istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente".

Ai sensi della normativa sopra descritta le amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale della Regione Friuli Venezia Giulia, adottano un apposito sistema di misurazione e di valutazione che individui le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e di valutazione della prestazione, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Inoltre, per il conseguimento di tali finalità le amministrazioni adottano, con le modalità e per la durata stabilita dai rispettivi ordinamenti:

- a) un documento programmatico o piano della prestazione, costantemente aggiornato ai fini dell'inserimento di eventuali variazioni nel periodo di riferimento, che definisce, con riferimento agli obiettivi individuati e alle risorse disponibili, gli



indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazione dell'Ente, nonché gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e relativi indicatori;

- b) un documento di relazione sulla prestazione che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti, rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti;
- c) adottano sistemi per la totale accessibilità dei dati relativi ai servizi resi dalla pubblica amministrazione, tramite la pubblicità e la trasparenza degli indicatori e delle valutazioni operate da ciascuna pubblica amministrazione sulla base del sistema di valutazione gestibile anche mediante modalità interattive finalizzate alla partecipazione dei cittadini.

L'Organismo Indipendente di Valutazione, per quanto di competenza, nel dettaglio svolge le seguenti funzioni:

- 1) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- 2) comunica tempestivamente le criticità riscontrate alla Giunta, o comunque all'organo esecutivo;
- 3) valida la relazione sulla prestazione di cui al comma 2, lettera b); la validazione positiva delle attività dell'amministrazione e dell'Ente è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti incentivanti;
- 4) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi incentivanti, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- 5) propone alla Giunta, o comunque all'Organo esecutivo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione a essi della retribuzione di risultato, qualora prevista;
- 6) è responsabile della corretta applicazione del sistema di valutazione;
- 7) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui alle vigenti disposizioni.

Pertanto questa relazione rappresenta il momento di verifica annuale della corretta applicazione da parte del Comune di Sesto al Reghena dei disposti di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e delle linee guida e metodologiche e delle indicazioni dell'ANCI, dell'ANA.

Il D.Lgs n. 150/2009 prevede che l'Organismo Indipendente di Valutazione, tra le sue funzioni, sia chiamato a svolgere il monitoraggio complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, elaborando una relazione annuale, ai sensi dell'art. 14, comma 4 lettera a) D.Lgs 150/2009, nonché ad attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, ai sensi del predetto art. 14, comma 4 lettera g) dello stesso decreto, già avvenuto per il Comune di Sesto al Reghena, da ultimo, in occasione dell'attestazione sul sito istituzionale con riferimento ai dati pubblicati in data 31 gennaio 2016. Mentre in precedenza erano state poste in essere verifiche periodiche sul siti internet dell'ente, provvedendo in alcuni casi a sollecitare la pubblicazione di atti.

Il disposto di cui all'art. 14, comma 4, del D. Lgs 150/2009, pur non direttamente vincolante per gli EE.LL., costituisce comunque un punto di riferimento secondo quanto esplicitamente previsto dalle linee guida applicative emanate dall'ANCI che ribadisce, tra le funzioni fondamentali attribuite all'Organismo Indipendente di Valutazione, il monitoraggio e la relazione annuale sullo stato dei controlli interni e la promozione e attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.



Nell'ambito del ciclo di gestione della performance, l'Organismo Indipendente di Valutazione, attua il controllo di prima istanza ed effettua il monitoraggio. Il controllo deve riguardare la conformità, la appropriatezza e l'effettività del ciclo, mentre il monitoraggio deve essere attuato in maniera sistemica e costante durante il ciclo stesso.

In particolare il monitoraggio concerne cinque fasi: l'avvio del ciclo, la redazione della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni; l'analisi dell'effettiva assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali; la validazione della Relazione sulla performance, l'applicazione selettiva degli strumenti di valutazione della performance individuale.

L'Ente, nel corso del 2015, ha proseguito nella definizione dei principi e dei criteri per la progettazione di un sistema di misurazione e valutazione delle performance individuali, principalmente orientato alla valutazione delle prestazioni, con una logica integrata e proiettata alla valutazione dell'Ente nel suo complesso.

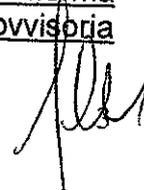
Nel dettaglio il Comune di Sesto al Reghena ha adottato, da tempo, un sistema per la misurazione della performance, i cui criteri sono contenuti nel Manuale di Valutazione Permanete del Personale Dipendente ai sensi del quale la valutazione si basa su 5 aree di valutazione: adattamento operativo, orientamento all'utenza, capacità organizzativa, l'esperienza e i risultati.

Il documento programmatico di cui al comma 2 lettera a) dell'art. 6 della L.R. 16/2010 è costituito dal PRO, definito come conseguenza dell'approvazione del bilancio di previsione annuale. Lo slittamento dei termini di approvazione del bilancio di previsione annuale, come conseguenza dell'incertezza normativa della finanza pubblica nazionale e di conseguenza regionale, hanno determinato la necessità, per l'Ente di provvedere sollecitamente all'individuazione dei responsabili dei servizi, con l'assegnazione provvisoria delle risorse agli stessi, con l'individuazione e l'attivazione degli obiettivi da realizzare. La nomina e l'assegnazione provvisoria è avvenuta con delibera della Giunta Comunale n. 2 del 7 gennaio 2015, consentendo così la continuità nella gestione amministrativa dell'Ente.

Pur nelle difficoltà sopraindicate, l'Ente ha quindi cercato di proseguire sulla strada intrapresa e pertanto di garantire per il 2015 in modo il più possibile rigoroso, quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, ovvero un processo valutativo che fosse il risultato di un ciclo che si esplica attraverso fasi precise:

- a) identificazione, pianificazione e assegnazione degli obiettivi annuali, dei livelli di comportamento organizzativo atteso, dei livelli minimi di garanzia della qualità dei servizi;
- b) consuntivazioni e valutazione della performance individuale ovvero discussione formale dei risultati ottenuti. La valutazione è quindi un processo che si pone al termine del procedimento ove si intende formalizzare ciò che dovrebbe essere stato monitorato nel corso dell'anno, e correlare il relativo premio di risultato.

Corre l'obbligo di evidenziare che sarebbe opportuno, in primo luogo anticipare e migliorare la fase della programmazione per assicurare i tempi necessari alla realizzazione e inserire un punto intermedio, caratterizzato dalla verifica periodica intesa ad aiutare il valutato ad ottenere la migliore prestazione, facilitando ed accompagnando nel contempo il suo sviluppo professionale, anche attraverso la leva formativa, tenuto conto degli stringenti limiti imposti dal legislatore in tema di formazione. Si prede peraltro atto che detto passaggio incontra notevoli difficoltà nel momento in cui il termine di approvazione del Bilancio di esercizio viene posticipato ai mesi estivi, se non addirittura all'autunno, vanificando il principio stesso della c.d. previsione. A ciò fa seguito un conseguente ritardo nell'adozione del piano della performance. Comunque a parere di chi scrive, si conferma che la fase di cui al punto a) dovrebbe essere prevista fin dall'assegnazione provvisoria



delle risorse, atteso il livello minimo di garanzia della qualità dei servizi erogati, tenuto anche conto che la continuità gestionale amministrativa dell'Ente è comunque avvenuta. Inoltre gli obiettivi possono e devono essere sicuramente costantemente monitorati e nel caso se ne ravvisi la necessità, variati o integrati. Mentre la fase di cui al punto b) dovrebbe anche contribuire all'aggiornamento della fase di cui al punto a).

Il modello di misurazione elaborato consente un controllo delle attività svolte, secondo parametri oggettivamente definiti, mentre non risulta sempre tempestivo il rilevamento degli scostamenti ed i conseguenti interventi correttivi.

Il flusso informativo, infatti, continua a non risultare continuo e non consente un costante monitoraggio sul corretto utilizzo delle risorse umane e finanziarie, secondo i criteri di efficacia ed economicità. Un elemento suscettibile di miglioramento è rappresentato dalla presenza di alcuni indicatori di natura qualitativa, correttamente individuati, ma non sempre immediatamente misurabili. Gli obiettivi individuati e la loro declinazione sui diversi livelli organizzativi risultano essere chiari ed oggettivi. Il sistema di misurazione e valutazione risulta condiviso tenuto conto che dalle schede di rilevazione individuale non sono emerse particolari criticità, mentre è presente una osservazione da parte dei dipendenti, anche se non vengono segnalati interventi correttivi, rispetto alle segnalazioni intervenute in passato.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha verificato che è stato garantito un sufficiente livello di coerenza tra il sistema di misurazione e valutazione ed il ciclo di programmazione economico- finanziario e di bilancio.

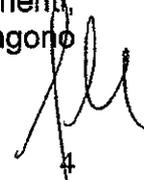
Le soluzioni proposte rispondono a criteri di praticabilità e sostenibilità economico-finanziaria e sono state elaborate sulla base di un confronto tra l'organo di indirizzo politico- amministrativo e le figure apicali.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha anche verificato l'integrazione con il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione. Si attesta che il programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato adottato nei termini previsti dalla normativa, ed emerge un sostanziale rispetto delle modalità previste.

Con riferimento alla definizione e gestione di standard di qualità, si rileva che la misurazione degli standard di qualità viene attuata principalmente attraverso un sistema di controllo interno, anche se sarebbe opportuno attivare anche un sistema di monitoraggio costituito da questionari inviati agli stakeholder, per verificarne l'andamento e l'efficienza organizzativa.

Gli standard di qualità sottesi al rilevamento sono stati correttamente individuati in relazione alla tipologia di alcuni servizi offerti dall'Ente.

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità contiene le iniziative destinate a promuovere la trasparenza e la legalità presso gli stakeholder interni ed esterni, prevedendo un progressivo coinvolgimento di tutte le categorie di portatori di interesse, attivandosi in tutti i contesti di interesse allo scopo di rivedere e aggiornare le proprie politiche strategiche anche alla luce dei bisogni degli stakeholder e adottando ogni altra iniziativa necessaria ad assicurare il maggiore coinvolgimento degli stessi. Al fine di ottenere il feedback sulle iniziative poste in essere per la trasparenza e la legalità e in ordine all'azione complessiva dell'amministrazione, l'Ente dovrebbe prevedere nel Programma diverse misure, dirette alla rilevazione del livello di interesse dei cittadini e degli altri stakeholder, quali analisi e ricerche mediante questionari specifici rivolti a particolari target, sistemi di custode care per la raccolta di analisi di reclami/suggerimenti, ottimizzare le forme di comunicazione con gli stakeholder dell'Ente, mentre già avvengono



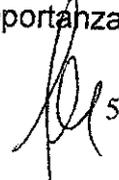
riunioni e incontri periodici con associazioni di categoria e referenti di istituzioni pubbliche a livello locale.

Con riferimento agli obiettivi operativi che coinvolgono più direttamente gli stakeholder e i loro specifici bisogni, l'Ente collabora con le associazioni di categoria per garantire la massima attenzione rispetto alle esigenze rappresentate.

A conclusione dell'analisi operata sul ciclo della performance e dell'individuazione delle criticità riscontrate, lo scrivente ritiene opportuno riproporre le seguenti modifiche da apportare al sistema di valutazione e misurazione, al fine di risolvere alcuni aspetti relativi al piano e alla gestione della performance:

- avviare un presidio più puntuale delle seguenti fasi del processo di controllo interno:
 - a) fase di programmazione (con essa vengono definiti i principali programmi dell'organizzazione; le decisioni assunte in questa fase si caratterizzano per essere declinazioni della pianificazione strategica, rappresentandone la traduzione gestionale da affidare ai responsabili);
 - b) fase di formulazione del budget (con il termine budget si intende quel piano espresso in termini quantitativi, sia monetari che non, riferito ad un arco temporale ben definito, solitamente annuale, che rappresenta a sua volta la declinazione quantitativa di quanto specificato nella fase di programmazione);
 - c) fase di attività di misurazione (con tale fase si procede, durante lo svolgimento dell'attività, alla rilevazione delle risorse effettivamente impiegate ed ai risultati effettivamente ottenuti attraverso la misurazione delle performance erogate e dei prodotti ceduti);
 - d) fase di reporting e valutazione (con tale fase si dà conto delle attività sostenute, tradotte in numero attraverso la generazione di supporti informativi per i differenti attori del sistema, in primis il management; i report effettuano il raffronto tra input ed output attesi ed effettivi;
 - anticipare l'approvazione del Piano delle Performance, pur a fronte dei costanti rinvii del legislatore relativamente all'approvazione del Bilancio di Previsione che rendono difficoltoso procedere in tal senso;
 - una particolare criticità rilevata riguarda la gestione dei flussi informativi e la opportunità di adozione di sistemi informatizzati di monitoraggio, controllo e gestione al fine del migliore e più agevole governo delle informazioni;
 - si ritiene opportuno, in relazione alla rilevanza delle fasi del ciclo della performance, pianificare giornate della trasparenza in modo da garantire una adeguata comunicazione finalizzata a illustrare a consuntivo l'azione amministrativa e promozionale svolta nel corso dell'anno. Con particolare riferimento alle giornate della trasparenza si raccomanda che la pubblicazione di ogni informazione relativa alle varie fasi dello svolgimento (organizzazione, modalità, partecipazione, feedback ecc.) avvenga anche nella apposita sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale;
 - dovrà poi essere effettuata la misurazione dei risultati ottenuti tenendo conto del soddisfacimento di domande e bisogni dei diversi stakeholder e del raggiungimento dei propri obiettivi inseriti nel Piano della Performance.

A fronte di quanto sopra, lo scrivente ritiene altresì doveroso evidenziare che l'Ente sta adempiendo sufficientemente agli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs 33/2013 (c.d. Amministrazione Trasparente), cogliendo infine l'occasione per ricordare l'importanza



dell'aggiornamento dei dati pubblicati e tenuto conto delle modifiche normative che interessano tale ambito di attività.

ASSEGNAZIONE PESI E MISURE E SISTEMA DI CALCOLO

Riguardo all'assegnazione di pesi e misure e sistemi di calcolo, gli stessi vengono determinati utilizzando tecniche consolidate da tempo e che qui si possono riassumere:

- per i dipendenti viene utilizzata una scheda individuale che contiene i seguenti fattori di valutazione e che è redatta dal responsabile del servizio, che attribuisce una valutazione in 30/30 per ogni fattore quale: adattamento operativo, orientamento all'utenza, capacità organizzativa, esperienza precisione e qualità, risultati. Il punteggio totale massimo attribuibile è quindi pari a 150. I punteggi vengono attribuiti in base alle fasce di punteggio stabilite nel manuale di valutazione permanente del personale dipendente (art. 28 CCRL), stabilite in:
 1. fascia punteggio da 0 a 14 corrisponde a prestazioni significativamente migliorabili;
 2. fascia punteggio da 15 a 19 corrisponde a risultati sufficienti;
 3. fascia punteggio da 20 a 26 corrisponde a risultati buoni;
 4. fascia di punteggio da 27 a 30 corrisponde a risultati eccellenti.

Il risultato delle predette valutazioni, distinto per servizio e per numero di dipendenti è il seguente:

SERVIZIO	risultati 2015			risultati 2014			risultati 2013		
	buono	eccellente	media	buono	eccellente	media	buono	eccellente	media
Ufficio Tecnico	10	4	86,03%	10	4	86,05%	10	5	85,24%
Economico Finanziario		2	92,00%		2	90,67%	2		83,33%
Affari Generali	2	7	87,77%	2	7	88,00%	2	7	87,93%
Polizia Locale		3	91,57%		3	91,33%		3	90,89%
Totale	12	16	89,34%	12	16	89,01%	14	15	86,85%

Non si segnalano variazioni significative nelle valutazioni che vengono sostanzialmente confermate al livello degli anni precedenti.

Dall'esame delle predette valutazioni, l'O.I.V. ha rilevato delle carenze che ha segnalato prontamente all'amministrazione, con l'obiettivo di migliorare, il sistema di valutazione dei dipendenti.

Per quanto riguarda i responsabili di P.O. con l'approvazione del PRO vengono attribuiti degli obiettivi individuali e di servizio, attribuendo ad ognuno un peso percentuale. Sia per l'anno 2015, come anche per il 2014 e 2013, il Segretario attesta il raggiungimento degli obiettivi al 100% per tutti i responsabili. Anche in questo caso l'O.I.V. ha rilevato delle carenze che ha prontamente segnalato all'Amministrazione, sempre con l'obiettivo di migliorare il sistema complessivo di valutazione dei dipendenti ed in generale il sistema di della performance.

CONCLUSIONI

L'O.I.V., per quanto di sua competenza, ha effettuato le verifiche sull'applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs 150/2009 e L.R. 16/2010, riscontrando alcune carenze che ha segnalato all'Amministrazione in sede di relazione relativa al 2014 e che qui intende integralmente richiamate, con l'obiettivo di migliorare le procedure finora utilizzate, riscontrando la fattiva collaborazione dei dipendenti ed in particolare dei responsabili dei servizi;

INVITA

L'Amministrazione Comunale, ai sensi della predetta normativa regionale richiamata in premessa, all'adozione della Relazione sulla Performance per l'esercizio 2015, che

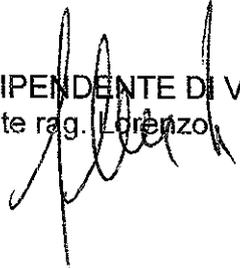
evidenzi, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti;

RICORDA

- che successivamente all'adozione della Relazione, la stessa dovrà essere trasmessa al sottoscritto che dovrà provvedere alla sua validazione;
- che la validazione positiva è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti incentivanti.

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Galante rag. Lorenzo



San Vito al Tagliamento, li 14 novembre 2016