Comune di Codroipo

Provincia di Udine

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

Sommario

Sommario 2

1. PRESENTAZIONE 3

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE 4

2.1 – Performance organizzativa 4

2.1.1 – Definizione di obiettivi, indicatori e target 4

2.1.2– Misurazione e valutazione della performance organizzativa 5

2.1.3– Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa 5

2.2 – Performance individuale 6

2.2.1– Definizione ed assegnazione degli obiettivi indicatori e target 6

2.2.2– Misurazione e valutazione dalla performance individuale 6

2.3 – Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti) 7

2.4 – Infrastruttura di supporto 7

2.5 – Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e di valutazione 7

3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DEL BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI 8

3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio 8

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo 8

4. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE. 9

5. DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO DELL'O.I.V. 10

6. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE 10

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 di una parte dell'attività di monitoraggio di competenza dell'OIV sui Sistemi di misurazione e valutazione della performance, sui Piani della prestazione e sui Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità. **Tale documento rappresenta un preciso obbligo dell'O.I.V. così come disciplinato dall'art. 6 comma 6, lett. a) della legge regionale 16/2010.**

Sebbene la norma regionale non imponga uno schema di relazione, l'O.I.V. nel rendiconare 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 – Disposizioni generali – Attestazioni Oiv o di struttura analoga".

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1 – Performance organizzativa

2.1.1 – Definizione di obiettivi, indicatori e target

L'OIV, tenuto conto dei criteri per la definizione del Sistema di misurazione e valutazione enunciati nella delibera CIVIT n. 89/2010, ha provveduto:

- Ad acquisire le linee programmatiche quinquennali di mandato dell'Amministrazione Comunale;
- Ad acquisire e validare il piano della prestazione di cui alla L.R. 16/2010;
- Ad acquisire il sistema di valutazione individuale adottato dagli enti dell'Associazione Intercomunale "Medio Friuli";
- Ad acquisire, attraverso il sito internet istituzionale, la relazione previsionale e programmatica;
- Ad acquisire la relazione sulla prestazione relativa all'esercizio 2015.

L'O.I.V., tenuto conto delle linee programmatiche di mandato dal quale si desumono gli obiettivi strategici quinquennali ha validato il Piano della Performance 2015, che definisce gli obiettivi strategici valutandone la coerenza con la Relazione Previsionale e Programmatica 2015 che stabilisce con chiarezza gli obiettivi operativi per l'anno.
Gli indicatori presenti nel piano della prestazione (o performance) sono stati definiti in maniera precisa con indicazione dei risultati attesi. Ad ogni modo, si segnala che il continuo differimento del termine di approvazione del bilancio di previsione da parte del legislatore nazionale e regionale rende quantomeno difficoltoso porre in essere un corretto ciclo della performance con la conseguente difficoltà di applicazione dei sistemi di valutazione adottati.

Con specifico riferimento alla coerenza degli obiettivi dell'Amministrazione rappresentati nel piano della prestazione, 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 svoglimento 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 Prestazione 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 Codroipo, in quanto Ente di medie dimensioni, il monitoraggio sull'andamento degli obiettivi strategici ed operativi non avviene attraverso un sistema formalizzato di report direzionali. Il monitoraggio avviene piuttosto in maniera informale, 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 prestazione.

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 prestazione si caratterizza per la chiarezza della definizione degli obiettivi e da un adeguato *cascading* degli obiettivi per i diversi livelli organizzativi che consente di tradurre e dare attuazione agli obiettivi strategici coinvolgendo l'intera struttura organizzativa. 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 piano della prestazione, coinvolgono tutto il personale dipendente, sebbene assegnati ad un responsabile di servizio. Pertanto possono validamente definirsi obiettivi di gruppo. A questi si aggiungono gli obiettivi individuali comportamentali, definiti dal sistema di valutazione adottato dal Comune di Codroipo nell'ambito dell'Associazione Intercomunale "Medio Friuli".

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 agiti singolarmente, la valutazione viene proposta dall'O.I.V. per il Segretario Comunale e i titolari di posizione organizzativa, sentito rispettivamente il Sindaco e il Segretario Comunale. I titolari di posizione organizzativa provvedono alla valutazione dei propri collaboratori. Rimane fermo che, per espressa disposizione legislativa, la valutazione delle posizioni di vertice compete all'organo esecutivo (Giunta Comunale).

La scheda utilizzata per la valutazione della qualità della prestazione individuale contiene degli indici di misurazione che descrivono caratteristiche e/o capacità richieste dalla posizione di lavoro. La valutazione riveste, quindi un duplice significato, da un lato è uno strumento gestionale in grado di stimolare le persone ad assumere le competenze richieste dall'Ente e dall'altro a valutare l'effettiva capacità individuale di sviluppare quanto richiesto.

Per quanto concerne il grado di differenziazione dei giudizi, l'O.I.V. evidenzia una valutazione appiattita che ha come logica conseguenza una erogazione indiscriminata dei premi. Tuttavia dai colloqui effettuati con il Segretario Comunale e con l'Organo Esecutivo è emerso che effettivamente gli sforzi e l'impegno profuso nell'anno 2015, giustificano pienamente la valutazione altamente positiva adottata dalla Giunta Comunale e proposta dall'OIV.

La comunicazione della metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale all'interno dell'amministrazione è avvenuta mediante comunicazioni dirette. Non sono nell'anno pervenute rimostranze formali, né 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. segnala che a causa del differimento da parte del legislatore regionale del termine di approvazione del bilancio di previsione 2015, il Comune di Codroipo ha adottato nel secondo semestre dell'anno il piano della prestazione. È risultato quindi piuttosto difficile formalizzare degli obiettivi importanti, ma non per una volontà imputabile all'Ente. Quindi l'O.I.V. apprezza comunque lo sforzo dell'Ente nel definire degli obiettivi strategici e non può che valutare positivamente l'attività di programmazione dell'Ente.

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, in particolare, 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. segnala l'opportunità di introdurre nel vigente sistema di valutazione dei meccanismi di valutazione del superiore gerarchico (da parte del collaboratore), nonché porre in essere delle indagini sul benessere organizzativo.

Dal lato della parità di genere, l'O.I.V. non rileva criticità importanti.

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 bilancio di previsione, tanto che il piano della prestazione costituisce parte integrante al P.R.O. Pertanto i documenti di programmazione economico finaziaria e di bilancio fanno parte del materiale certificativo del ciclo della performance.

Nel caso in esame i cicli sono ben integrati e non si rilevano criticità rilevanti.

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

L'Ente in quanto di modeste dimensioni presenta un sistema piuttosto semplice ma efficace di controllo di gestione. Tuttavia non sono emersi elementi tali da integrare il sistema di controllo di gestione con quello di valutazione strategica.

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 Codroipo ha adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. L'aggiornamento dei dati pubblicati è avvenuto con tempestività.

L'Ente in quanto di piccole dimensioni non ha organizzato le "Giornate per la trasparenza" anche per evidenti questioni di carattere finanziario. L'O.I.V. propone all'Ente di valutare l'ipotesi di un'organizzazione a livello associato, qualora se ne ravvisi la necessità.

L'Ente ha dato informazione all'O.I.V. sull'esito dei controlli interni periodici.

L'O.I.V. ha inoltre monitorato e certificato la conformità della pubblicazione dei dati e delle informazioni obbligatorie nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale del Comune di Codroipo, mediante apposita griglia di rilevazione, alla quale 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 effettuatto degli accessi al Comune di Codroipo effettuando dei colloqui con il Segretario Comunale. Per quanto riguarda la valutazione degli obiettivi strategici, prima della validazione della relazione sulla prestazione, sono stati richiesti i documenti probatori del grado di raggiungimento degli obiettivi.

Per adempiere al proprio lavoro l'O.I.V. ha acquisito, durante l'intero anno, tutti i documenti che ha ritenuto necessario, anche al fine di verificare 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. segnala l'opportunità di procedere ad una integrazione del sistema di valutazione con il sistema di controllo di gestione.

2 dicembre 2016

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE ASSOCIATO

Dott. Alessandro Sarri

Documento firmato digitalmente