



Organismo Indipendente di valutazione

Padova 24/05/2021

Al Presidente

Relazione dell'organismo di valutazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni (art. 14, c.4, lett. a) D.Lgs. n. 150/2009)

Anno 2020

Con riferimento a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, art. 14, lett.a), nonché dalle norme regolamentari dell'I.P.A.B SPES di Padova, la presente rappresenta la relazione dell'organo di valutazione delle performance dell'Ente sul monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni.

a) Funzionamento del sistema di valutazione

L'organismo di valutazione delle performance dell'Ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dalle norme e dai regolamenti interni attraverso gli strumenti caratteristici del ciclo di gestione della performance.

Le fasi seguite hanno riguardato tutto il ciclo di programmazione degli obiettivi, misurazione e valutazione a consuntivo dei risultati di performance organizzativa ed individuale dei responsabili dei Servizi.

Esse si sono articolate come segue:

- Definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi e di risultato.
- Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse.
- Monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi.
- Misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale.



Organismo Indipendente di valutazione

- Applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.
- Rendicontazione dei risultati raggiunti.

b) Monitoraggio e verifica degli obiettivi di attuazione della trasparenza

L'organo di valutazione delle performance dell'I.P.A.B. SPES di Padova ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013 nonché dal D.Lgs. 97/2016 (Trasparenza e Qualità dei servizi) attraverso apposito monitoraggio sullo stato di attuazione degli obblighi di legge.

c) Integrità dei controlli interni

L'organo di valutazione delle performance dell'Ente prende atto dell'integrità dei controlli interni, in particolare con riferimento ai controlli di regolarità amministrativa attraverso la verifica di conformità degli atti (determinazioni).

L'organo di valutazione collabora altresì con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza in forza di quanto previsto anche dal Piano Nazionale Anticorruzione e dal Piano Triennale della Corruzione e della Trasparenza dell'Ente.

L'OIV apprezza il lavoro svolto dall'Amministrazione nel corso dell'anno 2020 e rileva un'attenzione alla predisposizione di una Relazione sulla Performance articolata anche in riferimento agli spunti di miglioramento proposti nella Relazione sul funzionamento del Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli dell'anno .

L'OIV attesta, inoltre, che il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni consente di tradurre la mission e i valori dell'Ente in obiettivi, azioni operative ed indicatori che costituiscono gli oggetti di misurazione e valutazione della performance.



Organismo Indipendente di valutazione

L'analisi del funzionamento complessivo del Sistema di valutazione della Performance ha preso in considerazione, in particolare, i seguenti aspetti:

- la definizione degli obiettivi;
- la misurazione e la valutazione della performance;
- la metodologia per la misurazione e la valutazione della performance;
- il processo posto in essere (fasi, tempi e soggetti coinvolti);
- l'infrastruttura di supporto (per la raccolta e l'analisi dei dati);
- l'utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è incentrato sui seguenti aspetti:

- collegamento tra performance organizzativa e performance individuale;
- valutazione del contributo individuale alla performance organizzativa;
- individuazione di eventuali specifici obiettivi individuali;
- qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi.

Si è inoltre riscontrata congruenza tra la pianificazione strategica e la pianificazione operativa, ben riscontrabile nei documenti adottati per la gestione del ciclo della performance.

Quanto alla qualità degli obiettivi selezionati, essi risultano coerenti con le disponibilità di bilancio, pertinenti rispetto alle attese dell'Ente, specifici e misurabili, quindi confrontabili, comunque finalizzati ad un concreto miglioramento della gestione.

L'Ente ha individuato e declinato gli obiettivi in maniera chiara, specifica e verificabile.

Dall'analisi preventivamente effettuata dall'OIV, gli obiettivi si sono palesati congrui con la mission istituzionale e con le linee strategiche dell'Ente, al fine di determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati.



Organismo Indipendente di valutazione

Nell'arco del 2020, sono stati effettuati dall'OIV incontri di monitoraggio intermedio con acquisizione e analisi di dati quantitativi e individuazione di azioni di miglioramento.

I contatti e i colloqui intercorsi hanno permesso di alimentare un dialogo tale da poter approfondire ed assumere piena conoscenza del ciclo di gestione della performance nell'annualità 2019.

d) Proposte per il miglioramento del sistema

1. Si ritiene utile aggiornare la documentazione interna, di seguito menzionata, al fine di renderla più aderente alle prassi in uso:
 - "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".
 - "Regolamento di misurazione, valutazione e valorizzazione delle performance".
 - "Criteri di erogazione della retribuzione di risultato".
2. Si consiglia di definire una mappa dei flussi informativi, sistemi di comunicazione interni e tempistiche relativi al sistema di misurazione e valutazione delle performance per rendere più efficiente la fase di raccolta dati relativa alla rendicontazione delle performance raggiunte dall'Ente.
3. Si consiglia di tradurre gli obiettivi, nel documento "Piano triennale della performance" in chiari indicatori oggettivi.

Roberta Marchiori
