

Organismo Indipendente di Valutazione

Comune di Alonte

Attestazione

L'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Alonte

dichiara

- di avere preso in esame la Relazione sulla performance dell'Ente per l'anno 2013, consistente nei report consuntivi dei singoli funzionari apicali sulla realizzazione del Piano degli Obiettivi dell'Ente e nelle relative relazioni accompagnatorie per l'anno 2013;
- di avere svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuni avvalendosi della collaborazione del Segretario Comunale e dei funzionari apicali;
- che la documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in atti presso l'Ente.

Tutto ciò premesso, l'Organismo Indipendente di Valutazione attesta di avere validato la Relazione sulla performance dell'anno 2013.

Reggio Emilia, lì 13/02/2014

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Dott. Pietro Bevilacqua



Organismo Indipendente di Valutazione

COMUNE DI ALONTE

Provincia di Vicenza

ANNO 2013

RELAZIONE ANNUALE

**SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DELLA
VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA E INTEGRITÀ
DEI CONTROLLI INTERNI**

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be a personal name.

Premessa

Il presente documento ha lo scopo di rendicontare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni. La relazione tratta le attività svolte dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) nel corso dell'esercizio indicato; la relazione è articolata nel modo seguente:

Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione

Performance organizzativa

Performance individuale

Grado di condivisione del Sistema di valutazione

Utilizzo dei premi

Trasparenza

Pari opportunità

Benessere organizzativo

1. Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione e dei controlli interni

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale è stato predisposto ed utilizzato in coerenza ai principi e alle disposizioni del DLgs 150/2009.

La prima tornata semestrale del controllo successivo di regolarità amministrativa risulta espletata come da regolamento e il referto regolarmente inviato allo scrivente organismo non ha evidenziato aspetti che abbiano rilevanza in sede di valutazione di performance.

Lo scrivente organismo ha inoltre operato il previsto controllo sul lavoro flessibile con le modalità e nei tempi indicati dal Dipartimento della Funzione Pubblica, come da documentazione trasmessa al Dipartimento stesso e documentata in atti presso l'Ufficio Personale dell'Ente.

2. Performance organizzativa

Nell'anno 2013 le finalità del Piano triennale della Performance sono state assolte dai seguenti strumenti programmatori: la Relazione Previsionale e Programmatica triennale e gli annuali Piano Esecutivo di Gestione e Piano degli Obiettivi.



Con riferimento alla performance organizzativa, la Relazione Previsionale e Programmatica ed il Piano degli Obiettivi, come deliberati in sede previsionale e rendicontati in sede consuntiva, per l'anno in oggetto hanno individuato i principali elementi di performance organizzativa, quali l'attuazione delle politiche attivate per la soddisfazione finale dei bisogni della collettività e l'attuazione di piani e programmi, compresa la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse.

La misurazione e valutazione della performance organizzativa è avvenuta attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori essenzialmente a rilevanza interna e episodicamente a rilevanza esterna, riferiti ai profili di risultato e dell'efficienza ed efficacia finale.

E' stato attuato dallo scrivente organismo il monitoraggio infrannuale sull'avanzamento del piano della performance in data 26/09/2013; in detta circostanza sono stati presentati da parte dei funzionari apicali i dati quantitativi e qualitativi correlati agli obiettivi attribuiti e il livello intermedio di avanzamento degli obiettivi stessi, senza che si riscontrassero significativi scostamenti rispetto alle previsioni; il livello di informazione dato all'OIV è stato, per quanto sintetico, sufficientemente adeguato e puntuale.

3. Performance individuale

La valutazione della performance individuale dei funzionari apicali, espletata in data 13/02/2014, ha fatto puntuale riferimento al Sistema di misurazione e valutazione della performance previsto all'art. 7 del DLgs 150/2009 e deliberato dall'Ente e la valutazione della performance individuale è stata collegata ai fattori valutativi previsti dal citato sistema. Le schede di valutazione finali relative all'esercizio 2013 dei funzionari apicali sono state predisposte, consegnate e sono conservate in atti presso l'Ufficio Personale dell'Ente.

Per il restante personale, relativamente al quale il compito di valutazione è in capo al responsabile apicale della struttura di appartenenza, la valutazione di performance individuale risulta essere stata espletata da detti responsabili in applicazione del sistema di valutazione deliberato dall'Ente e le relative schede sono conservate in atti presso l'Ufficio Personale dell'Ente.

In merito alla definizione ed assegnazione degli obiettivi, l'OIV ha rilevato un adeguato collegamento tra gli obiettivi individuali e le strategie espresse nella Relazione Previsionale e

Programmatica; le modalità di assegnazione degli obiettivi individuali alle figure apicali sono state coerenti con le indicazioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

4. *Grado di condivisione del Sistema di valutazione*

Gli organi di indirizzo politico-amministrativo hanno svolto un ruolo attivo, per assicurare il buon funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance. L'infrastruttura di supporto all'OIV, consistita essenzialmente nella fattiva collaborazione offerta dal Segretario dell'Ente, è risultata idonea ai fini della disponibilità degli elementi su cui l'OIV ha effettuato le proprie valutazioni.

4bis *Utilizzo dei premi*

In relazione all'utilizzo delle risorse deputate alla premialità, nello specifico degli importi premiali per la performance individuale delle figure apicali, l'OIV ha dato disposizioni affinché ciò avvenisse secondo quanto previsto dalla Legge, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'Amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità ed in stretta coerenza con le valutazioni espresse.

5. *Trasparenza*

L'OIV ha sollecitato e verificato l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza, anche effettuando nei modi e tempi richiesti le due verifiche indicate da ANAC, dal cui riscontro, pubblicato sul sito nella sezione "Amministrazione Trasparente", è evincibile il livello di ottemperanza all'obbligo citato. L'assolvimento all'obbligo di cui al DLgs 33 e 39/2013 è risultato parziale a causa della esigua struttura dell'Ente e del processo in atto di evoluzione dei servizi verso l'Unione. Nel corso dell'anno l'Ente ha adeguato la struttura informatica del proprio sito alle indicazioni di Legge e ha avviato il caricamento dei dati richiesti, nonostante permangano carenze che sono state oggetto di decurtazione del punteggio di valutazione della performance individuale del personale responsabile. Si evidenzia la reale criticità dell'osservanza degli obblighi di trasparenza nella situazione dell'attuale dimensionamento estremamente contenuto degli organici e della spiccata multiprocedimentalità degli operatori.

6. *Pari opportunità*

L'Ente non ha adottato il piano delle azioni positive e non ha istituito il Comitato Unico di Garanzia.



7. Benessere organizzativo

L'Ente non ha condotto analisi di clima o di benessere organizzativo.

8. Controlli interni

L'Ente ha esperito i controlli di cui all'art. 147 TUEL, rendicontando i risultati anche allo scrivente organismo senza che emergessero rilievi conferenti in materia di performance.

Orgiano, li 13 02 2014

\

L'Organismo di Valutazione

Dott. Pietro Bevilacqua

