



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

***Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione,
trasparenza e integrità dei controlli interni***
(art. 14, comma 4, lettera a del D. Lgs. n. 150/2009)

Anno 2012



23 giugno 2013

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI



Presentazione

La presente relazione è redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del Comune di Casalecchio di Reno in conformità con quanto previsto dall'art. 14 comma 4 lett. a) del decreto legislativo n.150/2009, che individua, tra i compiti dell'OIV, il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e la elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso.

La relazione si articola in 3 sezioni:

- 1. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale;**
- 2. Integrazione con il ciclo di bilancio e sistemi di controlli interni**
- 3. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione**

Nello svolgimento della propria attività l'OIV si avvale di una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, con competenze specifiche nell'ambito della valutazione del personale e della misurazione delle performance. La presente relazione è accompagnata da allegati che costituiscono parte integrante della stessa.

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI



Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 27 del 12/04/2011, nel corso dell'anno 2012 è stato oggetto di modifiche in alcune parti (delibera di Giunta n. 57 del 12/6/2012).

L'OIV ritiene che il Comune abbia rispettato pienamente gli obblighi previsti dal Dlgs 150/2009 e dalle linee guida della CiVIT e che il 2012 possa essere considerato l'anno di effettiva attivazione del sistema di valutazione e del ciclo della performance, parzialmente sperimentato nell'anno precedente.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Per quanto attiene la performance organizzativa nei vari documenti di programmazione e rendicontazione dell'Ente sono stati considerati tutti gli ambiti di valutazione previsti dall'art 8 del Dlgs. 150 e indicati nella delibera CiVIT n.ro 5/2012 e precisamente:

- a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero 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;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI



Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Relativamente alla valutazione della performance individuale si prende atto della relazione finale predisposta dal Servizio Programmazione e controllo, che si allega alla presente, contenente i risultati conseguiti sulla valutazione relativa all'anno 2012 per tutte le categorie di personale dell'ente, per le posizioni organizzative e la dirigenza.

Si evidenzia che la valutazione è stata svolta nel massimo rispetto dei principi di valorizzazione del merito e della professionalità e che la distribuzione dei premi è avvenuta in modo differenziato, individuando una fascia di eccellenza costituita dal 36,8% dei dipendenti con punteggio superiore a 81, così come era stato indicato dall'OIV in ambito di seconda applicazione del sistema di incentivazione..

Si sottolinea che gli ottimi risultati ottenuti nella valutazione sono anche riconducibili al percorso formativo seguito dai responsabili di servizio, incaricati di posizione organizzativa, che hanno sviluppato nuove competenza sui processi valutativi.

Gli esiti della valutazione degli incaricati di posizione organizzativa evidenziano altresì una diversificazione anche se non particolarmente accentuata (range di 5 punti) in miglioramento rispetto all'anno precedente.

Per quanto riguarda la valutazione dei dirigenti va rilevato l'importante percorso di formazione e di coaching che ha accompagnato l'intero processo valutativo e che ha portato i dirigenti a una maggiore consapevolezza sul proprio livello di competenze posseduto ad inizio anno e degli sviluppi realizzati in corso d'anno. Si ritiene quindi importante proseguire con questo approccio valutativo che ha prodotto significativi miglioramenti nei comportamenti manageriali dei dirigenti. Anche nella valutazione di questi ultimi si è applicato il principio della valorizzazione del merito e delle professionalità e si è conclusa con l'assegnazione di un punteggio differenziato, preso poi come base per la distribuzione della retribuzione di risultato.

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI



Integrazione con il ciclo di bilancio e sistemi di controlli interni:

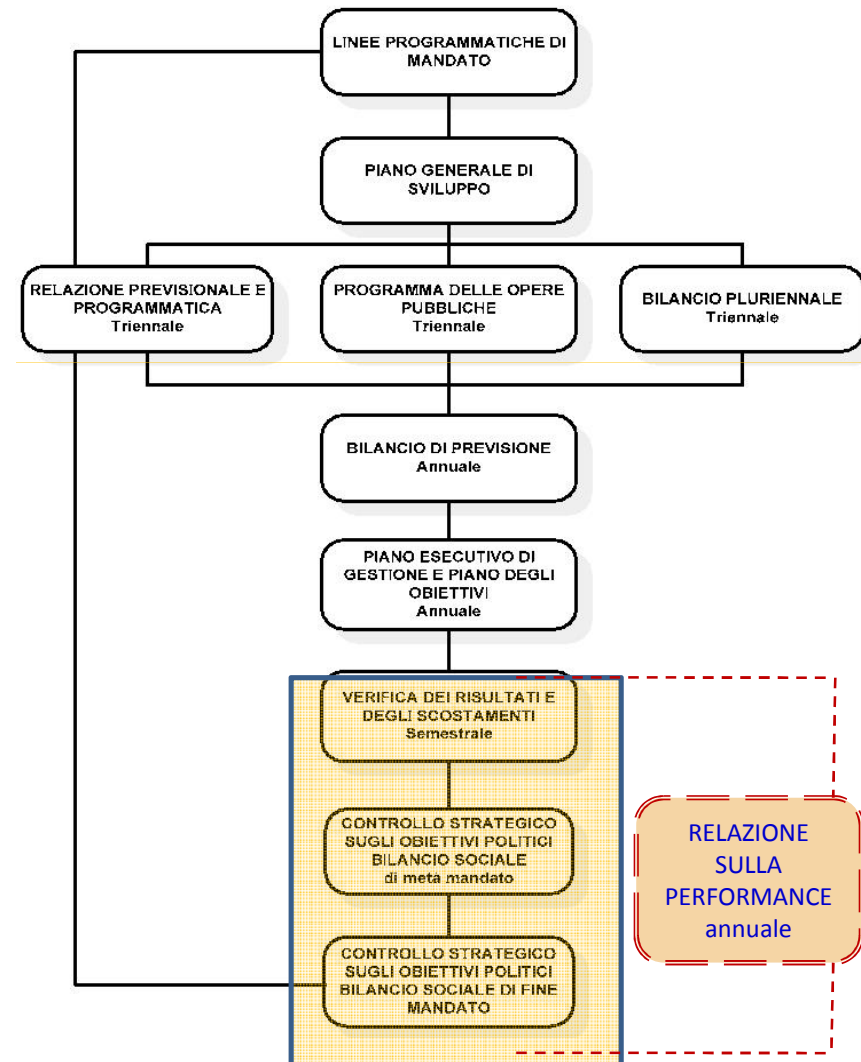
1 - Interazione ciclo di bilancio:

Il Comune di Casalecchio di Reno ha adottato un ciclo di programmazione e controllo avente le caratteristiche di cui all'art. 10 c. 1 lettera a) del D.Lgs.n. 150/2009 in merito alla definizione di piano della performance.

L'albero della performance rappresenta le fasi del ciclo di gestione della performance così come illustrate nello schema a fianco.

Il Ciclo della performance si sviluppa nelle seguenti fasi :

- A - Sistema integrato di pianificazione e controllo
- B - Monitoraggio
- C - Misurazione e valutazione della performance
- D - Rendicontazione



RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI



A -Sistema integrato di pianificazione e controllo

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

Le linee programmatiche di mandato. Approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni (sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione).

Il Piano Generale di Sviluppo, Approvato all'inizio del mandato dal Consiglio Comunale e aggiornato ogni anno. In esso si realizza il confronto delle linee programmatiche con le reali possibilità operative dell'Ente e si esprimono le linee dell'azione dell'Ente nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, i servizi gestiti direttamente o non, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare.

La Relazione Previsionale e Programmatica, Approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, individua con un orizzonte temporale di tre anni i programmi, i progetti e le risorse assegnati ai Dirigenti;

Il Piano Esecutivo di Gestione, Approvato annualmente dalla Giunta Comunale su proposta del Direttore Generale, assegna su base triennale ai Dirigenti gli obiettivi, le risorse finanziarie suddivise per capitoli e centri di costo e le risorse umane.

Il Piano Dettagliato degli Obiettivi, Approvato ogni anno dal Direttore Generale, con propria determinazione, rappresenta la programmazione operativa che assegna gli obiettivi ai dirigenti e ai titolari di posizione organizzativa.

E' composto dai: progetti di sviluppo pluriennali e schede di budget annuali.

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI



B - Monitoraggio

Il monitoraggio degli obiettivi è effettuato ogni sei mesi dalla Giunta Comunale sulla base di report predisposti da Dirigenti e Responsabili di Servizio.

A seguito di tali verifiche i Dirigenti propongono al Direttore Generale eventuali interventi correttivi (necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'Amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa).

Le risultanze dei report al 31 dicembre costituiscono altresì la base per la misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa per l'anno di riferimento.

C - Misurazione e valutazione della performance

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dei Dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e del personale è stato approvato dalla Giunta Comunale, su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione, con deliberazione n.ro 27 del 12/4/2011 e successivamente modificato con deliberazione n.ro 57 del 12/6/2012.

Il Comune di Casalecchio di Reno misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle Aree e Servizi in cui si articola e ai singoli dipendenti, ai fini di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'eventuale erogazione dei premi per i risultati conseguiti.

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI



D - Rendicontazione dei risultati

La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali conseguiti al Sindaco, al Consiglio Comunale e alla Giunta Comunale, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti portatori di interessi (stakeholders), anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.

Costituisce strumento di rendicontazione adottati dall'Ente il Rendiconto al Bilancio con i suoi allegati. Ai fini della trasparenza e della rendicontazione della performance nei confronti degli stakeholders, il Comune di Casalecchio di Reno si avvale inoltre di strumenti di rendicontazione sociale.

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI



2- Il sistema dei controlli

Il sistema dei controlli del Comune di Casalecchio di Reno è disciplinato da apposito **regolamento**, approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 3 del 31/01/2013, e risultante in linea con il rinnovato contesto normativo in tema di controlli interni. Tra le tipologie di controlli, già in larga parte previsti e disciplinati nel regolamento di contabilità e in quello sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, l'OIV evidenzia l'attivazione del controllo sulla regolarità amministrativa, successivo all'adozione dell'atto, ex articolo 6 del regolamento e secondo i criteri indicati nel successivo **Piano di auditing**, esaminato dall'OIV nella seduta del 12/04/2013 e approvato in Giunta Comunale il 29/04/2013.

Il Piano si pone quale strumento di garanzia per la legittimità, la regolarità e la certezza dell'azione amministrativa, oltre che mezzo di assistenza e supporto per dirigenti e responsabili po nell'assunzione dei provvedimenti. Mediante una mappatura dei rischi connessi ai principali processi amministrativi esso individua i tipi di atti soggetti a controllo, i parametri di selezione del campione degli atti, il sistema di estrazione, la definizione della check list per la verifica dei requisiti e il sistema dei report che vengono generati ogni sei mesi.

Il Piano, operativo dal 1° giugno 2013, risulta collegato e in sinergia con il Programma triennale per la trasparenza ed integrato con il Piano della performance.

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI**



Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto agli obblighi di pubblicazione

L'OIV ha verificato nel sito istituzionale del Comune di Casalecchio di Reno la presenza della sezione denominata "Amministrazione trasparente" dove è pubblicato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n.ro 91 del 23 ottobre 2012.

L'OIV nella seduta del 15 novembre 2012 ha attestato, sul modello proposto dalla CIVIT con la delibera n. 4/2012, l'assolvimento, sul sito web dell'amministrazione, degli obblighi di pubblicazione dei dati previsti dalle leggi vigenti nonché dell'aggiornamento dei medesimi al momento dell'attestazione.

Casalecchio di Reno 24 giugno 2013

I Componenti

D.ssa Stefania Tagliabue

Prof. Luca Mazzara