



Comune di San Vito sullo Ionio

(*Provincia di Catanzaro*)

www.comune.sanvitosulloionio.cz.it

Tel. 0967 96087 – Fax: 0967 96088

OGGETTO: RELAZIONE DELL' OIV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI DELL'ANNO 2017.

FINALITA'

La stesura della presente Relazione segue le linee guida previste dalla delibera n. 4/2012 dell'ANAC - diretta attuazione dell'art. 97 della Costituzione - e dalla delibera, sempre dell'ANAC, n. 13/2013.

IL QUADRO GENERALE DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

E' stato:

- monitorato il funzionamento complessivo della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, co. 4, let. a) del d. lgs. 150/2009,
- analizzato il Sistema previsto per il monitoraggio nelle sue criticità e nei punti di forza,
- garantite sia la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, sia l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti definiti dall'A.NA.C..

Il Sistema di misurazione e valutazione è stato attuato:

- in conformità al citato art. 14, comma 4, let. a) del d. lgs n. 150/2009.

L'operato dell'OIV si è svolto:

- in maniera indipendente ed imparziale
- tenendo conto dei principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, verificabilità, evidenza e tracciabilità.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: definizioni di obiettivi, indicatori e target.

Con deliberazione C.C. n. 5 del 05.04.2017 è stato approvato il bilancio di previsione e con deliberazione G.C. n. 38 del 05.05.2017 è stato approvato il Piano Dettagliato Degli Obiettivi con la valutazione delle performance.

La coerenza degli obiettivi indicati nel Piano Dettagliato, in relazione all'art. 5 del Decreto 150/2009 è stata garantita dalla concretezza e dalla chiarezza con cui sono state indicate le misure di valutazione nonché dalla capacità di predefinire e controllare un adeguato miglioramento della qualità dei servizi.

Il funzionamento generale del sistema si può ritenere positivo anche in riferimento a quanto riportato negli obiettivi anno 2017 dove si legge testualmente: “le risorse umane costantemente decrescenti determinano che gli obiettivi organizzativi che l’Ente nel suo complesso può raggiungere, nell’anno di riferimento, si traducano necessariamente in un mantenimento e, per quanto possibile, in un miglioramento dei livelli delle prestazioni e dei servizi esistenti.

Il funzionamento generale del sistema si può ritenere positivo.

Gli obiettivi della trasparenza e quelli a rischio sono stati formulati correttamente.

Nel corso del 2017 il processo di misurazione e valutazione è stato valido, per:

- il rispetto dei tempi,
- l’impiego del personale,
- la validità dei controlli.

Le assegnazioni sono apparse coerenti con le risorse finanziarie, legittime e funzionali.

L’OIV ha:

- proceduto ad incontri con la Segretaria del Comune, le posizioni organizzative e l’Organo politico;
- verificato la funzionalità e la completezza degli obiettivi;
- controllato le pubblicazioni effettuate sul sito istituzionale.

IL MONITORAGGIO SULL’ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI

ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI

In ordine alla misurazione ed alla valutazione si può affermare che:

- il processo della performance organizzativa è stato gestito adeguatamente;
- per la definizione degli obiettivi è stata seguita la metodologia prevista;
- sono state attuate le finalità di Giunta;
- sono stati individuati gli obiettivi, condivisi fra la Giunta stessa ed i Responsabili dei Servizi o sono stati considerati tutti i compiti istituzionali;
- si è tenuto conto della necessaria coerenza fra gli obiettivi gestionali e quelli di bilancio;

I processi attuati sono stati idonei ai sensi dell’art. 5 del d. lgs 150/ 2009, dato che gli obiettivi sono stati pertinenti rispetto:

- ai bisogni della collettività,
- alle effettive risorse a disposizione,
- al programma di mandato della Giunta, di cui sono state rispettate le priorità e la strategia

La misurazione della performance ha consentito di:

- effettuare le necessarie verifiche,
- mettere l’OIV, la Direzione organizzativa e le Posizioni organizzative titolari dei Servizi nella condizione di poter svolgere quanto di rispettiva competenza.

Misurazione e valutazione della performance individuale

Le misurazioni riguardano due valutazioni, fra esse coordinate:

- il conseguimento degli obiettivi (o percentuali di obiettivi) di specifica competenza

- i comportamenti del personale.

Le modalità valutative sono riportate nella deliberazione G.C. n. 38 del 05.05.2017

In definitiva la valutazione delle P.O. e quella del personale delle categoria è analoga ed omogenea tenendo conto, però, che le P.O. vengono valutate anche per le loro responsabilità e funzioni direzionali.

LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

L'OIV ha validato la Relazione della performance dell'anno 2017.

La predetta Relazione è stata validata dato che rispecchiava quanto realmente avvenuto nello specifico ciclo della performance.

IL MONITORAGGIO SULL'APPLICAZIONE DEGLI STRUMENTI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

A conclusione del ciclo suddetto il processo di valutazione individuale, per il 2017, è impostato in maniera corretta e funzionale nei confronti sia delle Posizioni organizzative che di quello delle categorie.

La valutazione dell'anno 2017, ha evidenziato finora risultati validi.

Come di norma i risultati stessi sono stati utilizzati per la corresponsione dell'indennità di risultato.

San Vito sullo Ionio lì 01.02.2018

L'OIV

F.to Avv. Saverio Tassone