



COMUNE DI SAN VITO SULLO IONIO **Provincia di Catanzaro**

OGGETTO: RELAZIONE DELL' OIV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI DELL'ANNO 2016.

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.N.A.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. 09 del 23/05/2016 è stato approvato il bilancio di previsione e con deliberazione G.C. n. 64 del 14/09/2016 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 2016 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 2016 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, funzione espletata dal segretario comunale in assenza di organismo all’uopo nominato, ha:

- proceduto ad incontri con 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,

Misurazione e valutazione della performance individuale

La valutazione del 2016 è tuttora in corso.

Le misurazioni devono riguardare 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. 67/2016 del 14.09/2016;

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

A conclusione del ciclo suddetto il processo di valutazione individuale, per il 2016, è impostato in maniera corretta e funzionale nei confronti sia delle Posizioni organizzative che di quello delle categorie.

La valutazione dell'anno 2016, peraltro in corso di completamento, ha evidenziato finora risultati validi.

Il sistema premiale risulta sospeso per indisponibilità di risorse finanziarie.

San Vito sullo Ionio lì 27/03/2017

L'OIV
Il Segretario comunale
F.to Dr.ssa Francesca Rotiroti