

Organismo Indipendente di Valutazione

COMUNE DI CASTIGLIONE DEI PEPOLI

Provincia di Bologna

ANNO 2012

RELAZIONE ANNUALE

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

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

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.

2. Performance organizzativa

Nell'anno 2012 le finalità del Piano triennale della Performance sono state assolte dai seguenti strumenti programmati: 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 il monitoraggio infrannuale, con presentazione in itinere da parte dei funzionari apicali dei dati quantitativi e qualitativi correlati agli obiettivi attribuiti; 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 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 2012 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 è stata espletata da detti responsabili in applicazione del sistema di valutazione deliberato dall'Ente e le relative schede risultano essere 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, per quanto non formalizzata, è risultata idonea ai fini della disponibilità degli elementi su cui l'OIV ha effettuato le proprie valutazioni.

5. 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 e nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità ed in coerenza con i risultati della valutazione delle performance individuali dei detti funzionari dettagliatamente esposte nelle schede di valutazione sottoscritte dall'OIV e conservate in atti dall'Ufficio Personale .

6. Trasparenza

L'OIV ha sollecitato e verificato l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza. Detto assolvimento è risultato parziale: infatti nel corso dell'anno l'Ente ha operato per adeguare la struttura informatica del proprio sito alle indicazioni di Legge e ha avviato il caricamento dei dati richiesti.

Rispetto a quanto necessario al 31/12/2012 permangono comunque significative carenze che saranno emendate nel corso dell'anno 2013.

7. Pari opportunità

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

8. Benessere organizzativo

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

Castiglione de' Pepoli, 14 novembre 2013

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Dott. Pietro Bevilacqua