

**Relazione dell' OIV 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) e Attestazione dell' OIV sull'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (art. 14, comma 4, lettera g del citato Decreto)**

12 aprile 2012

L'Organismo Indipendente di Valutazione  
(Dott. Mario Gattiglia)



## **1. Presentazione**

### **Finalità della presente relazione**

Con il presente documento l'OIV relaziona sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi.

Lo scopo è quello di evidenziare i rischi e le opportunità di questo sistema al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente (cfr. sezione 8).

Alla Relazione è allegata l' Attestazione dell'OIV.

### **Principi**

La stesura del presente documento si è ispirata ai principi di

- trasparenza,
- attendibilità,
- ragionevolezza,
- evidenza e tracciabilità,
- verificabilità
- indipendenza e imparzialità
- snellezza, chiarezza e leggibilità.

## 2. Sommario

|   |   |
|---|---|
| 1. Presentazione.....   | 1 |
| Finalità della presente relazione .....   | 1 |
| Principi .....  | 1 |
| 2. Sommario.....  | 2 |
| 3. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione .....                                   | 3 |
| Performance organizzativa.....  | 3 |
| Performance individuali .....   | 5 |
| Processo di funzionamento .....   | 6 |
| Infrastrutture di supporto.....   | 6 |
| Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione .....                               | 7 |
| 4. Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni .....                               | 7 |
| 5. Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione..... | 8 |
| 6. Coinvolgimento degli stakeholder .....   | 8 |
| 7. Modalità del monitoraggio dell'OIV.....  | 9 |
| 8. Proposte di miglioramento del sistema di misurazione e valutazione della performance...                    | 9 |
| 9. Allegati .....   | 9 |

### 3. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

#### Performance organizzativa

| <b>Valutazione circa l'applicazione dei criteri minimi di definizione del Sistema di misurazione e valutazione come enunciati dal D.Lgs 150/09 e dalle indicazioni Civit e ANCI</b> | I<br>N<br>S<br>U<br>F<br>F | S<br>U<br>F<br>F | B<br>U<br>O<br>N<br>O | O<br>T<br>T<br>I<br>M<br>O |
|---|----------------------------|------------------|-----------------------|----------------------------|
| chiara definizione degli obiettivi  |                            |                  |                       |                            |
| presenza consistente di indicatori di <i>outcome</i>  |                            |                  |                       |                            |
| specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e <i>target</i>  |                            |                  |                       |                            |
| caratterizzazione degli indicatori e <i>target</i>  |                            |                  |                       |                            |
| rilevazione effettiva della <i>performance</i> secondo gli indicatori   |                            |                  |                       |                            |

| <b>Valutazione sul livello di coerenza degli obiettivi formulati nel Piano della <i>performance</i> con i requisiti metodologici previsti dall'art. 5 del D.Lgs 150/09</b> | I<br>N<br>S<br>U<br>F<br>F | S<br>U<br>F<br>F | B<br>U<br>O<br>N<br>O | O<br>T<br>T<br>I<br>M<br>O |
|--|----------------------------|------------------|-----------------------|----------------------------|
| rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e strategiche (*)                                      |                            |                  |                       |                            |
| specificità e misurabilità in termini concreti e chiari  |                            |                  |                       |                            |
| idoneità a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi   |                            |                  |                       |                            |
| referibilità ad un arco di tempo determinato   |                            |                  |                       |                            |

Un quinto aspetto di valutazione relativo alla tabella precedente può riguardare il confronto con *standard* definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe. Poiché la Civit e l'ANCI non hanno prodotto alcuno strumento di comparazione, l'Amministrazione sta usando l'unico strumento di controllo attualmente disponibile, che è costituito dai questionari Sose.

(\*) Il Comune di Piovasasco è uno dei pochi Comuni a redigere un documento apposito di Pianificazione strategica. Il sistema di misurazione e valutazione della

performance è stato migliorato, a iniziare dal 2010, per collegare sempre meglio gli obiettivi strategici dell'Amministrazione con gli obiettivi operativi degli uffici, cui solo a loro volta collegati i sistemi premianti.

| <b>Misurazione e valutazione della <i>performance</i> organizzativa</b>                       | I<br>N<br>S<br>U<br>F<br>F | S<br>U<br>F<br>F | B<br>U<br>O<br>N<br>O | O<br>T<br>T<br>I<br>M<br>O |
|---|----------------------------|------------------|-----------------------|----------------------------|
| Adeguatezza delle modalità di misurazione della <i>performance</i>                            |                            |                  |                       |                            |
| Frequenza dei monitoraggi effettuati  |                            |                  |                       |                            |
| Qualità dei dati utilizzati per la misurazione, ivi inclusa la tempestività e l'affidabilità. |                            |                  |                       |                            |

| <b>Metodologia per la misurazione e valutazione della <i>performance</i> organizzativa</b>                             | I<br>N<br>S<br>U<br>F<br>F | S<br>U<br>F<br>F | B<br>U<br>O<br>N<br>O | O<br>T<br>T<br>I<br>M<br>O |
|--|----------------------------|------------------|-----------------------|----------------------------|
| Efficace implementazione del modello di misurazione utilizzato dall'amministrazione nel piano della <i>performance</i> |                            |                  |                       |                            |
| Grado di chiarezza della definizione degli obiettivi   |                            |                  |                       |                            |
| Grado di chiarezza del cascading degli obiettivi per i diversi livelli organizzativi                                   |                            |                  |                       |                            |
| Grado di condivisione della metodologia per la misurazione e valutazione della <i>performance</i> organizzativa (*)    |                            |                  |                       |                            |
| Grado di efficacia degli strumenti di rappresentazione e reportistica delle strategie e della <i>performance</i>       |                            |                  |                       |                            |

(\*) Sotto questo aspetto, il D.Lgs 150/09 indica anche la possibilità di effettuare indagini presso il personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, il rispetto delle pari opportunità e il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico. Tali indagini non sono state effettuate nel 2011, ma è intenzione dell'Amministrazione di attivarle non appena le risorse necessarie si rendano disponibili.

**Performance individuali**

| <b>Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target</b>                 | I<br>N<br>S<br>U<br>F<br>F | S<br>U<br>F<br>F | B<br>U<br>O<br>N<br>O | O<br>T<br>T<br>I<br>M<br>O |
|---|----------------------------|------------------|-----------------------|----------------------------|
| collegamento tra gli obiettivi individuali e quelli organizzativi                       |                            |                  |                       |                            |
| modalità con cui è avvenuta l'assegnazione degli obiettivi individuali                  |                            |                  |                       |                            |
| grado di utilizzo delle schede di valutazione per il personale responsabile dei servizi |                            |                  |                       | 100<br>%                   |
| grado di utilizzo delle schede di valutazione per il restante personale                 |                            |                  |                       | 100<br>%                   |

| <b>Misurazione e valutazione della performance individuale</b>   | I<br>N<br>S<br>U<br>F<br>F | S<br>U<br>F<br>F | B<br>U<br>O<br>N<br>O | O<br>T<br>T<br>I<br>M<br>O |
|--|----------------------------|------------------|-----------------------|----------------------------|
| Qualità del monitoraggio e della raccolta dei dati ai fini della misurazione                               |                            |                  |                       |                            |
| Qualità della comunicazione della valutazione finale al valutato per il personale responsabile dei servizi |                            |                  |                       |                            |
| Qualità della comunicazione della valutazione finale al valutato per il restante personale                 |                            |                  |                       |                            |
| Effettiva capacità dei valutatori di differenziare i giudizi   |                            |                  |                       |                            |

| <b>Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale</b>  | I<br>N<br>S<br>U<br>F<br>F | S<br>U<br>F<br>F | B<br>U<br>O<br>N<br>O | O<br>T<br>T<br>I<br>M<br>O |
|--|----------------------------|------------------|-----------------------|----------------------------|
| Grado di condivisione della metodologia per la performance individuale presso il personale responsabile dei servizi (*)  |                            |                  |                       |                            |
| Grado di condivisione della metodologia per la performance individuale presso il restante personale (*)                  |                            |                  |                       |                            |
| Grado di condivisione del legame tra la valutazione e i sistemi premiali   |                            |                  |                       |                            |
| Adeguatezza delle modalità di comunicazione della metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale |                            |                  |                       |                            |

(\*) Ved nota a pag. 4

**Processo di funzionamento**

|   | I<br>N<br>S<br>U<br>F<br>F | S<br>U<br>F<br>F | B<br>U<br>O<br>N<br>O | O<br>T<br>T<br>I<br>M<br>O |
|---|----------------------------|------------------|-----------------------|----------------------------|
| Rispetto di fasi e tempi                              |                            |                  |                       |                            |
| Rispetto ed efficacia dei diversi ruoli coinvolti (*) |                            |                  |                       |                            |

(\*) Consiglio comunale, Giunta comunale, Direttore generale, Segretario generale, Personale responsabile dei servizi, OIV, Struttura Tecnica di supporto.

**Infrastrutture di supporto**

|   | I<br>N<br>S<br>U<br>F<br>F | S<br>U<br>F<br>F | B<br>U<br>O<br>N<br>O | O<br>T<br>T<br>I<br>M<br>O |
|---|----------------------------|------------------|-----------------------|----------------------------|
| Qualità del sistema utilizzato per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della performance garantito dagli uffici di supporto al Nucleo (*). |                            |                  |                       |                            |

(\*) Date le ridotte dimensioni dell'ente e i vincoli legati al dimensionamento del personale, non è stata costituita una struttura ad hoc. Il supporto all' OIV è stato garantito dallo Staff della Direzione e della Giunta, senza aggravii di spesa.

**Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione**

|   | I<br>N<br>S<br>U<br>F<br>F | S<br>U<br>F<br>F | B<br>U<br>O<br>N<br>O | O<br>T<br>T<br>I<br>M<br>O |
|---|----------------------------|------------------|-----------------------|----------------------------|
| Efficacia del Sistema nell'orientare le scelte strategiche                            |                            |                  |                       |                            |
| Efficacia del Sistema nell'orientare le scelte operative                              |                            |                  |                       |                            |
| Efficacia del Sistema nel promuovere le pari opportunità e il benessere organizzativo |                            |                  |                       |                            |

**4. Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni**

|   | I<br>N<br>S<br>U<br>F<br>F | S<br>U<br>F<br>F | B<br>U<br>O<br>N<br>O | O<br>T<br>T<br>I<br>M<br>O |
|---|----------------------------|------------------|-----------------------|----------------------------|
| Integrazione con la RPP                   |                            |                  |                       |                            |
| Integrazione con il Bilancio              |                            |                  |                       |                            |
| Integrazione con il PEG                   |                            |                  |                       |                            |
| Integrazione con il Controllo di gestione |                            |                  |                       |                            |

## **5. Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione**

L'Amministrazione ha implementato il processo di trasparenza secondo quanto previsto dall'art 11 comma 1 e 3 del D.Lgs 150/09

Sulla base degli indirizzi di Consiglio comunale, l'Amministrazione ha adottato un Programma triennale 2011-2013 per la trasparenza, che sarà aggiornato di anno in anno.

Il 2011 ha fatto riscontrare una progressiva adozione del Programma, senza che si siano riscontrate particolari criticità.

Nel 2012 il Programma è stato aggiornato e integrato.

L'OIV ha effettuato il monitoraggio della trasparenza sulla base delle griglie in allegato.

## **6. Coinvolgimento degli stakeholder**

Per la definizione degli obiettivi e degli indicatori sono stati coinvolti i seguenti stakeholder:

- organi politici, nella loro veste di rappresentanti dei cittadini
- personale responsabile dei servizi.

Inoltre, il Comune ha promosso il FORUM PARTECIPAZIONE, un innovativo progetto sperimentale di partecipazione dei cittadini alla gestione della cosa pubblica, con 15 incontri pubblici nel 2011.

Il Comune ha inoltre attivato negli anni passati diverse iniziative di comunicazione con i cittadini, tra cui il periodico "PORTA APERTA" e il "POST-IT" mensile. Cura un forum per i giovani.

Come detto nelle pagine precedenti, gli incontri con i cittadini e gli altri stakeholder previsti come possibilità dal Programma per la trasparenza non sono stati attivati per mancanza di disponibilità delle risorse necessarie.



## 7. Modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV ha effettuato un accompagnamento e monitoraggio lungo tutto il ciclo della performance espletato nel 2011, attraverso:

|  |  |
|--|--|
| riunioni periodiche con il vertice amministrativo e dirigenziale | verifica lungo tutto l'anno 2011   |
| acquisizione e vaglio della documentazione                       | verifica lungo tutto l'anno 2011   |
| analisi dei dati relativi agli indicatori                        | in sede di Piano della performance e di monitoraggio intermedio a settembre 2011 e verifica finale a maggio 2012 |
| analisi dei dati relativi alle curve valutative e retributive    | in sede di verifica finale a aprile 2012   |
| verifica delle pubblicazioni sul sito dell'Ente                  | verifica lungo tutto l'anno 2011 e verifica finale avviata nel mese di marzo 2012                                |
| verifiche a campione   | non attivate   |

## 8. Proposte di miglioramento del sistema di misurazione e valutazione della performance

Sulla base dei quanto qui relazionato e dei dati riportati in allegato A, l'OIV suggerisce quanto segue come linee di miglioramento:

- Supportare l'applicazione degli strumenti di misurazione e valutazione con incontri periodici nel corso dell'anno
- Rivedere nel corso dei prossimi anni le schede di valutazione del personale
- Valorizzare meglio il sistema di Controllo di gestione
- Proseguire nella progressiva amplificazione della trasparenza, secondo il Programma triennale e secondo la griglia all'allegato A.

## 9. Allegati

A- Griglia utilizzata dal Responsabile della Trasparenza per rilevare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

B- Attestazione dell'OIV sull'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (art. 14, comma 4, lettera g del citato Decreto)