

**RELAZIONE DELL'ORGANO INDIPENDENTE DI
VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI
INTERNI**

(Art. 14, comma 4, lett. A), D.Lgs. n.150/2009)

Sommario

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.

Sistema di valutazione del personale responsabile delle unità organizzative

Sistema di valutazione del personale non titolari di posizioni organizzative

INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI

TRASPARENZA E INTEGRITA'

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.

Sistema di valutazione del personale responsabile delle unità organizzative

La metodologia di valutazione dei Responsabili dei servizi adottata dal Comune di Brugnato approvata con D.G.C. n. 90 del 07/12/2018, è configurata in modo da garantire coerenza con il ciclo di gestione della performance ed il sistema di programmazione e controllo, in linea con le previsioni di cui al D. Lgs 150/2009.

In particolare, costituiscono oggetto della valutazione le prestazioni dei responsabili, intese in termini di:

- risultati conseguiti, in rapporto agli obiettivi assegnati;
- comportamenti organizzativi adottati.

Le condizioni necessarie per l'attribuzione della retribuzione di risultato sono quindi costituite, contestualmente, dal sostanziale conseguimento dei risultati relativi agli obiettivi assegnati al dirigente tramite il Piano Esecutivo di Gestione e dall'adozione di comportamenti organizzativi.

Ad esito dell'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione, gli obiettivi assegnati ai Responsabili dei servizi sono ponderati dal O.I.V. sulla base di una griglia costituita dai seguenti parametri:

- a. della strategicità (per il 60%), sulla base di una specifica graduazione;
- b. della complessità (per il 40%), sulla base di una specifica graduazione;
- c. nonché della specifica tipologia di obiettivo considerato, sulla base di una graduazione.

Combinando opportunamente i tre fattori di valutazione del peso ponderale dei diversi obiettivi è possibile determinare il peso ponderale dei diversi obiettivi individuati e definiti.

Circa l'attribuzione dei punteggi ponderali essi vengono attribuiti:

- a. la valutazione di strategicità da parte della Giunta Comunale;
- b. la valutazione della complessità da parte del Segretario Comunale su proposta dei singoli responsabili interessati;
- c. la valutazione della tipologia di obiettivo da parte del O.I.V. su proposta del Segretario comunale.

Ai fini, invece, della valutazione degli aspetti comportamentali è possibile fare riferimento a specifici fattori con il corrispondente coefficiente di ponderazione.

Per quanto attiene alla valutazione delle condotte organizzative, questa è finalizzata a verificare che i comportamenti agiti dai Responsabili dei servizi rispondano alle attese di ruolo rese note ad inizio del periodo di osservazione.

Tramite questo processo viene determinato il valore del premio correlato all'obiettivo, che viene corrisposto ad esito del processo valutativo in misura proporzionale al grado di raggiungimento certificato.

I comportamenti organizzativi, sono valutati tramite una scheda che considera 8 fattori:

1. Capacità di programmazione e controllo (con particolare riferimento agli aspetti del controllo di gestione);
2. Creatività e problem solving (capacità di individuare soluzioni alternative, prontezza nella soluzione dei problemi)
3. Capacità di gestione delle risorse umane: adeguato coordinamento e divisione del lavoro

4. Promozione della qualità del servizio
5. Capacità di gestione dell'innovazione (sia tecnologica che procedimentale) e capacità di adattamento al cambiamento
6. Capacità di esercitare la leadership: capacità di creare consenso e di guidare un gruppo di persone; capacità di esercitare il proprio ruolo in modo corretto ed efficace
7. Contributo all'integrazione e alla cooperazione intersettoriale finalizzata ai risultati
8. Capacità di valutazione dei collaboratori attraverso una significativa differenziazione dei giudizi

Quest'ultimo item di natura comportamentale è attribuito in modo aritmetico (sulla base di appositi indicatori statistici di dispersione, come la varianza o la deviazione standard) ovvero in modo meno puntuale ma pur sempre efficace. Sul piano operativo, la valutazione della componente legata al conseguimento degli obiettivi avviene sulla base delle risultanze del PEG, così come rappresentate nella fase di reporting da parte dei responsabili di servizio. Eventualmente tali indicazioni potranno essere integrate mediante un'apposita relazione, utile per rappresentare in modo più esaustivo le cause degli scostamenti determinatisi ovvero attraverso ulteriori elementi che potranno essere forniti nell'ambito di un apposito colloquio

Dal punto di vista procedurale, l' O.I.V., procede alla verifica del grado di conseguimento dei risultati di gestione, definendo la consuntivazione degli obiettivi e la relativa percentuale di raggiungimento.

Sistema di valutazione del personale non titolari di posizioni organizzative

Per quanto riguarda il personale non appartenente all'area della dirigenza, la metodologia di valutazione, formalizzata con D.G.C. n. 90 del 07/12/2018, prende in considerazione:

- in parte (50%) i livelli di conseguimento degli obiettivi specificamente assegnati, sia individuali che collettivi, adeguatamente ponderati (mediante la considerazione della quota percentuale attribuita ovvero dei sub-obiettivi puntualmente affidati);
- in parte (50%) alcuni fattori collegati alle prestazioni, adeguatamente ponderati, destinati ad apprezzare sul piano qualitativo l'apporto offerto alla performance generale della struttura di appartenenza.

A tale scopo le schede del PEG prevedono un apposito campo nel quale specificare, con riguardo a ciascun obiettivo individuato, l'apporto percentuale di ciascun dipendente incardinato nell'area di riferimento ovvero i sub-obiettivi del piano operativo assegnati a ciascuna unità di personale (cascading). Di conseguenza, ogni dipendente deve partecipare almeno ad un obiettivo (eventualmente per quote frazionali) del PEG sulla base delle scelte di programmazione effettuate dal responsabile dell'unità organizzativa di riferimento.

Ai fini della valutazione degli aspetti comportamentali è possibile fare riferimento ad alcuni degli elementi che tendono a valorizzare il contributo sviluppato alla performance generale della struttura organizzativa.

In particolare, tali fattori sono individuati dall'apposito regolamento i nei seguenti con il rispettivo peso ponderale attribuito:

fattori di valutazione dei comportamenti organizzativi - personale comparto

Item ponderale		
Nr.	Fattore	Peso ponderale
2	Impegno lavorativo e qualità della prestazione	25%
3	Adattamento operativo alle esigenze di flessibilità ed ai cambiamenti organizzativi	15%
4	Precisione e puntualità di risposta lavorativa	20%
5	Coinvolgimento nei processi lavorativi e capacità relazionale interna	20%

6	Capacità di iniziativa personale e organizzativa	20%
---	--	-----

La dimensione del processo valutativo che attiene all'apprezzamento del contributo ai risultati, si collega agli obiettivi definiti dal Piano Esecutivo di Gestione (PEG); in particolare, in occasione dell'approvazione del PEG, il Dirigente comunica ai propri collaboratori gli obiettivi a cui sono assegnati.

A seguito della rendicontazione conclusiva degli obiettivi, si procede alla valutazione dei dipendenti.

Il grado di realizzazione dei risultati attesi è dato dalla media della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di Struttura cui il dipendente è collegato.

Relativamente ai comportamenti, si valuta l'insieme di capacità tecniche, organizzative e relazionali possedute ed esplicate concretamente dalla persona nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Più specificatamente, i comportamenti organizzativi posti in essere nello svolgimento dell'attività lavorativa durante l'anno oggetto di valutazione, vengono valutati, in rapporto a "item" che, sono ritenuti indispensabili per tutti i dipendenti.

Allo scopo di tutelare il buon funzionamento del sistema sono previste alcune forme di garanzia sostanziali:

- Conoscenza diffusa dei criteri e delle regole riguardanti la valutazione;
- Diffusione a tutti i soggetti interessati dello specifico regolamento quale strumento di condivisione dei principi e guida operativa per una corretta gestione del processo di valutazione;
- Omogeneità dei criteri valutativi.

Il personale apicale di ciascuna unità organizzativa ha il compito di assicurare che all'interno della propria struttura il processo di valutazione rispetti criteri valutativi omogenei e coerenti con i principi e le regole generali.

A livello di ente tale funzione di garante è assicurata dal Segretario comunale e dai controlli interni

INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI

Il sistema dei controlli interni del Comune di Brugnato è organizzato in diretta attuazione di quanto previsto dagli art. 147 e ss. del TUEL, così come modificati dal Decreto Legge 174/2012 ed opera in modo integrato e sinergico con gli strumenti di pianificazione e programmazione dell'Ente, al fine di garantire l'efficacia, l'efficienza, l'economicità ed il buon andamento dell'azione amministrativa.

Nel dettaglio, il sistema dei controlli interni è articolato nel modo seguente:

1) Controllo di regolarità amministrativa e contabile

E' diretto ad assicurare la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Nella fase preventiva di formazione dell'atto, il controllo di regolarità amministrativa è assicurato da ogni responsabile del servizio coinvolto, quello di regolarità contabile dal responsabile del servizio finanziario.

Relativamente al controllo successivo lo stesso viene esercitato dal Segretario comunale. Il controllo si esercita mediante l'esame di un campione rappresentativo di atti; gli atti amministrativi sottoposti al controllo sono vagliati attraverso l'impiego di un sistema di indicatori idonei a rilevare l'avvenuta osservanza della disciplina applicabile, nelle diverse componenti.

L'esito del monitoraggio degli atti sottoposti a controllo è rappresentato in appositi rapporti riassuntivi di tipo statistico, relativamente al periodo di riferimento, con cadenza trimestrale.

2) Controllo di Gestione

E' diretto a verificare l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare il rapporto tra obiettivi e azioni realizzate, nonché tra risorse impiegate e risultati.

Il controllo è esercitato con la verifica i risultati conseguiti, anche in termini di efficacia, efficienza ed economicità.

TRASPARENZA E INTEGRITA'

Per quanto riguarda la trasparenza, si rinvia a quanto contenuto nell'apposita Sezione Trasparenza del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (delibera Giunta Comunale n.10 del 31/03/2020) e reperibile al seguente percorso:

Comune di Brugnato/Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti.

La relazione annuale del Responsabile per la prevenzione della corruzione - Anno 2020 è pubblicata nell'apposita Sezione del sito istituzionale e reperibile al seguente percorso:

Comune di Brugnato/Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti.

L'attestazione riferita all'anno 2020 del O.I.V. in merito all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione è reperibile al seguente percorso:

Comune di Brugnato/Amministrazione Trasparente/Disposizioni generali/Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga.

**L' O.I.V.
(Rag. Franco Alberto Bucchioni)**

