**Relazione dell’Organismo Indipendente di Valutazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni;**

**Esercizio 2013**

**Finalità**

La finalità del presente documento è di riferire 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.

**Struttura e contenuti della Relazione annuale dell’Organismo Indipendente di Valutazione**

1. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
3. Definizione di obiettivi, indicatori e *target*
4. Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa
5. Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa
6. PERFORMANCE INDIVIDUALE
7. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)
8. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO
9. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL’ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L’INTEGRITÀ E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE
10. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ
11. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
12. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
13. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

\* \* \* \* \*

* 1. **Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione**

**A. *Performance* organizzativa**

**1 Definizione di obiettivi, indicatori e *target***

L’Organismo Indipendente di Valutazione evidenzia come il sistema di valutazione e misurazione della performance presenta le seguenti caratteristiche:

* gli indicatori di performance sono individuati con deliberazione di CdA N° 11 del 31/01/2011 relativamente al sistema degli obiettivi dell’Amministrazione.

Si evidenzia anche per l’anno 2014 la necessità di sviluppare un sistema di obiettivi strategici che presenti le seguenti caratteristiche:

* + rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'Amministrazione;
  + specificità e misurabilità in termini concreti e chiari;
  + idoneità a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
* riferibilità ad un arco di tempo determinato;
  + commisurazione ai valori di riferimento derivanti da *standard* definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
* confrontabilità con le tendenze della produttività dell'Amministrazione; correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Si invita l’Amministrazione a predisporre anche per l’esercizio in corso un sistema di obiettivi strategici di responsabilità che permettano il rispetto delle suindicate caratteristiche.

**2 Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa**

L'Organismo Indipendente di Valutazione valuta adeguatamente le modalità di misurazionedella *performance* e la frequenza deimonitoraggieffettuati dall'Amministrazione, nonché, da un punto di vista qualitativo, il grado di tempestività e di affidabilità degli stessi.

**3 Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa**

I vantaggi legati all'implementazione del modellodi misurazioneutilizzato dall'Amministrazione nel piano della performance sono rappresentati dal grado di chiarezzadei risultati della performance, dal livello di divulgazione, anche attraverso li sito internet, dal grado di condivisionedella metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa, in particolare con i responsabili di settore, il personale dell’Ente, gli organi di indirizzo politico.

**B. *Performance* individuale**

Si rileva un collegamento tra il sistema degli indicatori di performance e il sistema di valutazione del personale ai fini della retribuzione incentivante.

L'Organismo Indipendente di Valutazione attesta un collegamentotra gli obiettivi individualie quelli organizzativi; invita l’Amministrazione a produrre delle sintesi relativeal grado di utilizzo delle schede di valutazione e la differenziazione tra il personale~~.~~

L'Organismo Indipendente di Valutazione ritiene adeguata la metodologia per la misurazione e la valutazione della *performance* individuale, sia per il grado di condivisionedella metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* individuale ai diversi livelli organizzativi, a partire dagli apicali fino al personale e tra gli *stakeholder* interni (es. organizzazioni sindacali), sia per l’adeguatezza delle modalità di comunicazionedella metodologia di misurazione e valutazione della *performance* individuale all'interno dell'Amministrazione.

L'Organismo Indipendente di Valutazione prende atto dell’assenza di procedure di conciliazione in materia di valutazione delle performance .

**C. Processo di attuazione del ciclo della performance (fasi, tempi e soggetti coinvolti)**

Si ritiene adeguato il processo di funzionamento del Sistema di valutazione, sulla base delle evidenze raccolte riguardanti le fasi e i tempi in cui si articola il ciclo della *performance.* L’Organismo riconosce gli sforzi dell’Amministrazione per garantire la struttura tecnica permanente, sia in termini di risorse umane e finanziarie, che di competenze professionali disponibili, auspica un incremento di risorse umane a disposizione della struttura, per fare fronte ai nuovi adempimenti che la revisione della normativa sul sistema dei controlli interni ha messo in capo alla struttura stessa.

**D. Infrastruttura di supporto**

L’Organismo Indipendente di Valutazione ritiene adeguato il sistema informativo e/o informatico utilizzato dall'Amministrazione per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della per*formance.*

**E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell’attuazione del programma triennale per la trasparenza e l’integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione**

Il sistema di trasparenza e integrità per il Parco Groane è l’insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per assicurare ai cittadini ed ai gruppi di interesse la piena informazione sulle performance dell’Ente, nonché sulle procedure e sui sistemi utilizzati per il suo governo.

La trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell’organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti strategici e gestionali e all’utilizzo delle risorse, nonché dei risultati dell’attività di misurazione e valutazione.

L’integrità è intesa come correttezza, la legalità e la conformità a principi etici dell’azione dell’organizzazione e delle persone che vi operano, per assicurare il buon andamento dell’azione amministrativa e la sua correttezza valoriale.

Trasparenza ed integrità hanno lo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità e costituiscono livello essenziale delle prestazioni erogate dal Comune ai sensi dell’art. 117, comma 2, lettera m), della Costituzione Italiana.

Il Parco garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo della gestione della performance, assicurando la pubblicità e la pubblicazione di tutti i documenti che la riguardano mediante il loro inserimento sul proprio sito istituzionale.

Il rispetto dei principi di trasparenza ed integrità presuppone un ruolo attivo del Comune nella divulgazione delle risultanze dei documenti previsionali e consuntivi, che garantisca concretezza della fruibilità delle informazioni.

Si invita l’Amministrazione a continuare nel percorso di massima diffusione, semplicità e accessibilità delle informazioni in particolare attraverso la sezione del sito internet Amministrazione Trasparente . Si attesta il rispetto degli indicatori previsti dall’analisi del sito mediante lo strumento messo a disposizione sul sito LA BUSSOLA DELA TRASPARENZA DEI SITI WEB.

Attesta che l’Amministrazione a ottemperato all’adeguamento del documento sulla base delle disposizioni di legge intervenute (D.Lgs.33/2013 e delle Linee Guida sui Programmi Triennali per la trasparenza e l’integrità che la Civit sta predisponendo).

L’OIV in data 30/9/2013 ha attestato l’adempimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione “amministrazione trasparente sul sito istituzionale.

In data 31/12/2013 ha attestato inoltre la veridicità dei contenuti sul sito istituzionale di cui all’allegato 1 della deliberazione n° 50/2013 CIVIT.

**F. Definizione e gestione degli standard di qualità**

Si attesta il rispetto degli standard di qualità, nella dimensione del rispetto dei tempi medi di risposta all’utenza per i provvedimenti autorizzativi presenti nel sistema degli indicatori. Si invita l’Amministrazione a valutare l’opportunità di implementare il controllo della qualità dei servizi erogati, per tutti i servizi, comprese le modalità organizzative per la gestione dei reclami.

**G. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione**

L'Organismo Indipendente di Valutazione invita l’Amministrazione ad aumentare l'efficacia del Sistema nell'orientare i comportamenti del vertice politico-amministrativo e dei titolari di posizione organizzativa , per migliorare le decisionidi carattere strategicoe/o operativo nell'ambito dell'aggiornamento del Piano dell'anno successivo al fine di migliorarela *performance*organizzativa ed individuale.

**H. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

Per ognuno degli ambiti considerati nella Relazione, sono stati effettuati monitoraggi delle misurazioni finali degli indicatori di performance. In particolare la metodologia dell’Ente prevede l’individuazione della fonte dei dati, la periodicità e i responsabili degli stessi.

L’Organismo Indipendente di Valutazione invita l’Amministrazione a proseguire nel percorso di individuazione di modalità standardizzate ed omogenee di calcolo e rilevazione degli indicatori di performance, anche attraverso la produzione di una struttura di reportistica articolata e completa che comprovi la rilevazione delle misure di risultato raggiunte e che permetta una facile verificabilità dei target ottenuti e confrontabilità dei risultati omogenei.

L’insieme dei documenti (anche di carattere informatico) che compongono il sistema di rilevazione e misurazione della performance è depositato presso la struttura tecnica di supporto all’OIV.

1. **Proposte di miglioramento del sistema di valutazione**

Nel percorso di evoluzione dei sistemi di pianificazione, misurazione e valutazione della performance verso lo sviluppo di strumenti che siano in grado di supportare i processi decisionali, si inserisce il D.L.174/2012, convertito nella legge 213. La nuova norma ha come obiettivo il progressivo miglioramento del sistema dei controlli nella amministrazioni locali, apportando parziali modifiche al quadro dei controlli esistenti. In particolare l’evoluzione del sistema dei controlli può essere realizzata mediante l’integrazione dei controlli con il sistema di misurazione, l’integrazione dei documenti a supporto del ciclo di gestione della performance ed assicurando evidenza e visibilità ai documenti di rendicontazione. Il Parco Groane ha adottato con deliberazione CdG n. 1 del 08/01/2013 il “REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI”.

Si riassumono di seguito le indicazioni necessarie all’ente per proseguire nel corretto sviluppo del sistema di valutazione e in particolare:

* necessità di sviluppare la pianificazione strategica che si traduce nel definire un piano di obiettivi strategici di responsabilità dei dirigenti con i relativi indicatori di performance e target
* potenziamento del sistema di misurazione degli indicatori di performance attraverso l’integrazione di indicatori, lo sviluppo degli indicatori in essere e la introduzione di meccanismi di ponderazione degli obiettivi, al fine di rendere più completo e articolato il processo di valutazione dei singoli settori;
* creare un collegamento sempre più stretto tra performance organizzativa e performance individuale;
* sviluppare l’omogeneizzazione e la standardizzazione dei dati al fine di rendere le informazioni fruibili e facilmente verificabili dall’Organismo Indipendente di Valutazione o da altro soggetto esterno;
* sviluppare i sistemi di rilevazione della soddisfazione dell’utenza anche attraverso l’introduzione della customer satisfaction;
* sviluppare i sistemi di rilevazione dei bisogni dei portatori di interesse e i meccanismi di comunicazione dei risultati con gli stessi, anche attraverso l'organizzazione di momenti di incontro e confronto strutturati, e che determinino l’introduzione di precise misure di risultato.
* sviluppare modelli e sistemi di raccolta delle idee/proposte provenienti dall’interno e dall’esterno all’Ente che possano coinvolgere gli stakeholder in una proficua compartecipazione al miglioramento dei servizi;
* integrare il sistema dei controlli con il ciclo di gestione della performance.

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

**Dr. Michele Vitale**