

**Organismo Indipendente di Valutazione Associato
Capofila Comune di Borgo San Lorenzo**

Unione Montana dei Comuni del Mugello
Provincia di Firenze

ANNO 2013

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

Anticorruzione, trasparenza, codice di comportamento e controllo successivo di regolarità amministrativa

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 2013 le finalità del Piano della Performance sono state assolte dai seguenti strumenti programmatori: la Relazione Previsionale e Programmatica triennale e gli annuali Piano Esecutivo di Gestione e Piano degli Obiettivi.

L'OIV ha recepito la relazione sulla performance 2013 deliberata dalla Giunta con atto n. 42 del 21/05/2014 e ha rilasciato la propria validazione in data 16/06/2014.

Con riferimento alla performance organizzativa, il Piano della Performance/la Relazione Previsionale e Programmatica ed il Piano degli Obiettivi, come deliberati in sede previsionale e rendicontati in sede consuntiva, per l'anno 2013 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 all'OIV dei dati quantitativi e qualitativi di avanzamento correlati agli obiettivi attribuiti; il livello di informazione dato all'OIV è stato, per quanto sintetico, sufficientemente adeguato e puntuale.

3. Performance individuale

La performance individuale dei dirigenti/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 2013 dei dirigenti/funzionari apicali sono state predisposte, consegnate e sono conservate in atti presso l'Ufficio Personale dell'Ente.

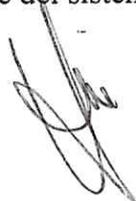
Per il restante personale, relativamente al quale il compito di valutazione è in capo al responsabile apicale della struttura di appartenenza, la valutazione di performance individuale è stata espletata da detti responsabili in applicazione del sistema di valutazione deliberato dall'Ente e le relative schede sono 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 nel Piano della Performance/nella Relazione Previsionale e Programmatica e nel PEG; 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 al fine di assicurare il buon funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

L'applicazione del sistema da parte delle figure apicali nei confronti dei loro collaboratori è risultato



sostanzialmente coerente con le modalità previste a regolamento.

L'infrastruttura di supporto all'OIV è risultata idonea ai fini della disponibilità degli elementi su cui l'OIV ha effettuato le proprie valutazioni.

4. 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.

5. Anticorruzione, Trasparenza, Codice di Comportamento e controllo successivo di regolarità amministrativa

L'Ente ha adottato il PTPC con deliberazione Giunta n. 8 in data 29/01/2014, il Piano Triennale della Trasparenza con la medesima deliberazione di Giunta, il Codice di Comportamento con deliberazione n. 89 del 18/12/2013, previa attestazione dell'OIV.

L'OIV ha espletato le verifiche periodiche richieste da ANAC e ha sollecitato l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza. Detto assolvimento è documentato nelle rilevazioni effettuate in data 30/09 e 31/12/2013, pubblicate sul sito dell'Ente nell'apposita sottosezione di "Amministrazione Trasparente". Al proposito si ritiene necessario che si rafforzi l'attenzione al sempre più puntuale assolvimento degli obblighi di cui al DLgs 33/2013.

I controlli successivi di regolarità amministrativa sono stati espletati in data 12/08/2013 e 11/09/2013 (1° semestre) e in data 28/02/2014, 10/03/2014 e 21/05/2014 (secondo semestre) e trasmessi all'OIV stesso per le eventuali ricadute sulla valutazione delle performance individuali delle figure apicali.

6. Pari opportunità

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



7. Benessere organizzativo

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

L'Organismo di Valutazione

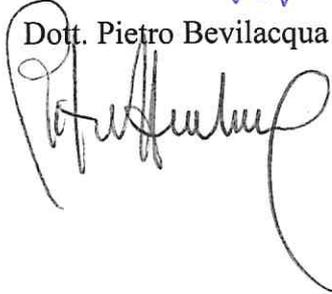
Il Presidente



Dott. Mario Calderini



Dott. Pietro Bevilacqua



16 GIU. 2014

