

## Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione

Ai sensi dell'art. 14, c.4, lett a) , del D.L.Lgs. n.150/2009, l'Organismo Indipendente di Valutazione nel prosieguo "monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni.

Nella presente "Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni" (nel prosieguo) "Relazione" l'OIV del Comune di Nicotera riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni vigenti nell'anno 2017.

### **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**

Lo scrivente OIV riporta qui di seguito gli esiti dell'analisi del Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato (Regolamento di disciplina della Performance, D.L.vo 150/2009 aggiornato con il D.L.vo 74/2017, approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria (con i poteri della Giunta Comunale n.83 del 21/12/2017) e sull'adeguatezza del contenuto del documento in termini di correttezza, comprensibilità e funzionalità rispetto all'organizzazione del Comune di Nicotera.

Il Sistema risulta in linea di massima adeguato a quanto previsto dal quadro normativo vigente. In merito ai contenuti è corretto, comprensibile, esaustivo e rispetta la multidimensionalità del sistema sia a livello organizzativo che a quello individuale.

L'OIV nel quadro dei principi di trasparenza, di indipendenza ed imparzialità, ha compilato la presente relazione tenendo conto del:

- \_ Programma di mandato dell'Amministrazione;
- \_ Documento Unico di Programmazione (DUP) ;
- \_ Bilancio di previsione;
- \_ Piano dettagliato degli Obiettivi, che contiene la pianificazione degli obiettivi settoriali ed intersettoriali dell'Ente;
- \_ PEG, che contiene al suo interno il Piano della performance.

### **Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione**

Sono stati applicati i criteri fondamentali ed essenziali di definizione del Sistema di misurazione e valutazione.

In evidenza obiettivi e punteggi con i relativi indicatori, le competenze professionali e la strategicità.

Si è tenuto conto nel migliore modo possibile della correlazione delle varie attività con la quantità e la qualità delle risorse disponibili.

La metodologia in atto è da ritenersi valida, il grado di condivisione della metodologia buono, migliorare un maggior coinvolgimento di tutto il personale.

In applicazione la Metodologia di graduazione per l'assegnazione della retribuzione di posizione e di risultato (Determinazione della Commissione straordinaria N. 34 03/05/2018 su proposta dell'OIV) la cui valutazione ha riguardato sei aree strategiche: la Dimensione organizzativa, la Complessità dei procedimenti, la Complessità gestionale, la Complessità del sistema relazionale, l'Attività di controllo Vigilanza e direzione, la Strategicità dell'area.

Il processo valutativo del 2017 si è concluso in maniera positiva. Si annovera però un ritardo rispetto ai tempi di consegna delle Relazioni.

Si prende atto, comunque, che i Responsabili hanno rimesso una relazione finale congrua e dettagliata sul conseguimento degli obiettivi assegnati.

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

Il PEG che restituisce la sintesi più adeguata dell' integrazione e coordinamento fra i soggetti e le fasi lavorative deve sempre più essere linea guida/operativa per la valutazione del sistema di misurazione e valutazione con gli altri sistemi di controllo. Occorre che sempre più i vari sistemi coincidano e soprattutto il controllo di gestione che sempre più deve essere svolto in concomitanza con la valutazione dei titolari della posizioni organizzative al fine di assicurare razionalità ed economicità procedimentale.

### **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e la trasparenza**

Per la limitata dimensione dell'amministrazione, le limitate conoscenze disponibili e l'inadeguatezza delle risorse umane disponibili, si rende necessario un adeguamento del Sistema e che il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza venga correlato agli strumenti di programmazione dell'Ente ed in particolare agli strumenti di programmazione della performance organizzativa ed individuale dell'Ente.

L'OIV condivide quanto indicato PTPCT 2019-2021 e sollecita attività di formazione "ad hoc" del personale.

### **Coinvolgimento dei soggetti esterni.**

Riguardo alla definizione degli obiettivi, alla comunicazione dei risultati, alla definizione degli standard di qualità, alla redazione del Programma della trasparenza, va ampliato il rapporto sul territorio con i fruitori dei servizi e sentite le esigenze, suggerimenti, etc, rese dagli stakeholders maggiormente rilevanti.

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

Il processo di valutazione in essere, potrebbe generare un esito ancor più incisivo ed efficace sulla programmazione se venissero organizzati incontri periodici tra i Responsabili dei servizi, con il Segretario Comunale e l'OIV ed il personale tutto al fine di favorire il confronto sulle eventuali problematiche anche e, innanzitutto, riferite al raggiungimento di obiettivi intersettoriali.

Si consiglia per un miglioramento del Sistema complessivo attività di aggiornamento continuo del personale.

Si auspica, inoltre un'indagine periodica sul soddisfacimento dei servizi dell'Ente da parte dei cittadini e stakeholders col fine di rilevarne suggerimenti utili.

Li 22.03.2019

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

*Dr.ssa Mariangela DE Bonis*