

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

## **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.

Alla Relazione è allegata.

### **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.

## Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

### Performance organizzativa

	I N S U F F	S U F F	B U O N O	O T T I M O
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				
chiara definizione degli obiettivi			X	
presenza consistente di indicatori			X	
specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e <i>target</i>			X	
caratterizzazione degli indicatori e <i>target</i>			X	
rilevazione effettiva della <i>performance</i> secondo gli indicatori			X	

	I N S U F F	S U F F	B U O N O	O T T I M O
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				
rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e strategiche			X	
specificità e misurabilità in termini concreti e chiari			X	
idoneità a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi			X	
riferibilità ad un arco di tempo determinato			X	

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.

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

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

1 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 sono state effettuate nel 2014. Lo scrivente organismo ha constatato la scarsa partecipazione del personale dipendente pertanto si ritenuto di non stilare l'apposito documento non avendo materiale sufficiente per effettuare la rilevazione su dati reali. Pertanto è intenzione dell'Amministrazione riproporlo nel corso del 2015.

## Performance individuali

	I N S U F F	S U F F	B U N O	0 T T I M O
Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e <i>target</i>				
collegamento tra gli obiettivi individuali e quelli organizzativi				x
modalità con cui è avvenuta l'assegnazione degli obiettivi individuali				x
grado di utilizzo delle schede di valutazione per il personale responsabile dei servizi				X
grado di utilizzo delle schede di valutazione per il restante personale				x

	I N S U F F	S U F F	B U N O	0 T T I M O
Misurazione e valutazione della <i>performance</i> individuale				
Qualità del monitoraggio e della raccolta dei dati ai fini della misurazione			x	
Qualità della comunicazione della valutazione finale al valutato per il personale responsabile dei servizi			x	
Qualità della comunicazione della valutazione finale al valutato per il restante personale			x	
Effettiva capacità dei valutatori di differenziare i giudizi			x	

	I N S U F F	S U F F	B U O N O	O T T I M O
<b>Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale</b>				
Grado di condivisione della metodologia per la performance individuale presso il personale responsabile dei servizi f*)		X		
Grado di condivisione della metodologia per la performance individuale presso il restante personale (*)		X		
Grado di condivisione del legame tra la valutazione e i sistemi premiali		X		
Adeguatezza delle modalità di comunicazione della metodologia		X		
<b>Processo di funzionamento</b>				
Rispetto di fasi e tempi		X		
Rispetto ed efficacia dei diversi ruoli coinvolti (2)		X		

[\*] Consiglio comunale, Giunta comunale, Segretario Generale, Personale responsabile dei servizi, OIV, Struttura Tecnica di supporto.

#### Infrastrutture di supporto

	I N S U F F	S U F F	B U O N O	O T T I M O
Qualità del sistema utilizzato per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della performance garantito dagli uffici di supporto all'O.I.V.				X

2 Date le ridotte capacità economiche dell'Ente è stata comunque costituita una struttura ad hoc per il supporto all' OIV denominata struttura tecnica permanente con la nomina del Funzionario del Servizio del Personale come referente, senza aggravii di spesa per l'Ente.

Ut

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

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

	I N S U F F	S U F F	B U O N O	O T T I M O
Integrazione con la RPP	X			
Integrazione con il Bilancio	X			
Integrazione con il PEG		X		
Integrazione con il Controllo di gestione		X		

## **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 2013-2015 con deliberazione n. 240 del 29/05/2013 per la trasparenza, aggiornato ed integrato con il regolamento anti corruzione 2014/2016 adottato con la deliberazione di consiglio comunale n. 41 del 19/02/2014.

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

## **6. Coinvolgimento degli stakeholder**

Come precedentemente detto, 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 potuto effettuare un monitoraggio lungo tutto il ciclo della performance espletato nel 2014, tale verificare è stata fatta attraverso:

riunioni con il vertice amministrativo e dirigenziale	Primo semestre 2015
acquisizione e vaglio della documentazione	Primo semestre 2015
analisi dei dati relativi agli indicatori	A consuntivo sulle relazioni trasmesse dai dirigenti e pubblicate nella sezione dedicata nel sito istituzionale
verifica delle pubblicazioni sul sito dell'Ente	verifica di gennaio 2015
verifiche a campione	non attivate

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

Sulla base del 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

## 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;

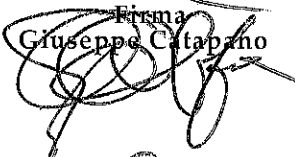
C - Documento di validazione della Performance 2014

Frosinone, 9 luglio 2015

Firma  
GianRocco Catalano



Firma  
Giuseppe Catapano



Firma  
GianPaola Ministrini

