

# **Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni**

## **Introduzione**

La presente relazione è redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del Comune di Carbonia in conformità con quanto previsto dall'art. 14 comma 4 lett. a) del decreto legislativo n. 150/2009, che individua, tra i compiti dell'OIV, il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e la redazione di una relazione annuale che dia conto dello stato dello stesso.

La relazione si articola in 8 parti:

1. Adozione del piano della performance e integrazione con il ciclo del bilancio e con i sistemi di controllo interno
2. Adozione della relazione sulla performance;
3. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
4. Iniziative finalizzate al miglioramento della trasparenza e del grado di integrità, delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del grado di condivisione del sistema di valutazione;
5. Definizione e gestione di *standard* di qualità;
6. Coinvolgimento degli *stakeholder*;
7. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'oiv;
8. Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della *performance*.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo Indipendente di Valutazione si avvale dell'ausilio della struttura organizzativa dell'ente in base alle necessità di verifica degli adempimenti. Pur non essendo stata creata formalmente una specifica unità organizzativa di supporto permanente all'OIV, vi è una struttura che supporta in modo competente e continuo l'attività dell'OIV.

## **1. Adozione del piano della performance e integrazione con il ciclo del bilancio e con i sistemi di controllo interno**

### *Piano della performance*

Nel 2011 è stata avviata la fase di determinazione del Piano della performance, contestualmente al ciclo finanziario del bilancio preventivo, sostanzialmente il piano della performance corrisponde al piano degli obiettivi indicati nel piano esecutivo di gestione. Il piano della performance del 2011 è stato redatto solo per l'anno di competenza e dovrà essere fatto uno sforzo per la costruzione di un piano che si sviluppi in tre anni.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha verificato tale processo attraverso la visione degli atti di definizione degli obiettivi strategici, degli obiettivi gestionali e degli indicatori.

Al fine del miglioramento del processo di definizione degli obiettivi strategici è

necessario lo sviluppo di un processo di analisi del contesto esterno, con l'obiettivo di favorire il miglioramento del grado di individuazione dei bisogni e delle attese dei cittadini. Ciò al fine di favorire un continuo miglioramento dei processi di definizione dei piani annuali e triennali della performance.

A questo proposito è opportuno avviare un percorso finalizzato alla valorizzazione dei dati e delle informazioni già presenti nell'ente, in particolare nel referto sul controllo di gestione, inerente i livelli di qualità percepiti dal cittadino riferiti ad alcuni servizi. Nel referto si desume il gradimento in modo indiretto ricavandolo dal numero di domande presentate per i servizi a domanda individuale. Inoltre possono essere prese in considerazione le rilevazioni dei reclami per la mensa e le analisi parziali di customer satisfaction condotte sul servizio di uscierto e centralino e l'indagine sul grado di soddisfazione sulla raccolta differenziata. L'analisi dei livelli di gradimento, oltre che delle segnalazioni e dei reclami dei cittadini, può consentire l'avvio di azioni specifiche sia per il miglioramento dei servizi sia per una più accurata individuazione dei bisogni espressi e delle attese dei cittadini.

## **2. Adozione della relazione sulla performance**

### *Relazione sulla performance*

Nel mese di giugno 2011 l'Organismo Indipendente di Valutazione ha verificato e valutato i risultati consuntivi dell'anno precedente conseguiti dai dirigenti e dalle P.O. con funzioni dirigenziali.

La Relazione sui risultati conseguiti nell'anno 2010 ha evidenziato alcuni aspetti sia quantitativi che qualitativi dei risultati stessi, sulla base dei dati e delle informazioni raccolte dall'ente in tale arco temporale.

Nel corso del secondo semestre 2011 è stato avviato un processo di verifica dell'attività svolta per la realizzazione della performance finalizzata a verificare le criticità al fine del miglioramento della performance 2011.

## **3. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale è stato predisposto in coerenza con quanto previsto dal decreto legislativo n. 150/2009 con delibera di Giunta n. 233 del 28/12/2010.

Inoltre, è stato verificato il rispetto delle modalità di valutazione dei dipendenti e delle posizioni organizzative, sulla base delle schede predisposte dai dirigenti.

Il sistema di misurazione e valutazione rispetta le linee guida della Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle pubbliche amministrazioni (CIVIT) contenute nelle delibere n. 88, 89, 104, 112, 114, 121 del 2010.

Per quanto riguarda il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, conformemente con quanto richiesto dall'art. 8 del decreto legislativo n. 150/2009, gli ambiti sottoposti ad osservazione da parte dell'OIV sono stati i seguenti:

a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della

collettività;

- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero 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;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Per quanto riguarda il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, conformemente con quanto richiesto dall'art. 9 del decreto legislativo n. 150/2009, gli ambiti sottoposti ad osservazione da parte dell'OIV sono stati i seguenti:

- a) gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Tale analisi, riferita sia al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa sia al sistema di misurazione e valutazione delle performance individuali, è stata realizzata in coerenza con quanto proposto dalla CIVIT attraverso la definizione della "griglia di analisi dei sistemi di misurazione e valutazione della performance" (ALL 1). La griglia di analisi richiede una valutazione del sistema adottata articolata in tre diverse dimensioni: conformità del sistema; qualità del sistema; funzionamento del sistema. Il risultato dell'analisi (punteggio pari a 63,91/100) evidenzia un'appropriata strutturazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Carbonia, suscettibile tuttavia di ulteriori miglioramenti.

#### **4. Implementazione delle iniziative finalizzate al miglioramento della trasparenza e del grado di integrità, delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del grado di condivisione del sistema di valutazione**

##### *Trasparenza e integrità*

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha verificato la presenza nel sito istituzionale del Comune di Carbonia di una apposita sezione, di facile accesso e consultazione, denominata "Trasparenza, valutazione e merito" evidenziata nella

parte destra della home-page con la stringa "Trasparenza (L. 150/09)". In tale sezione sono stati pubblicati gli atti relativi al sistema di misurazione e valutazione della performance.

Sono, inoltre, stati pubblicati:

1. I dati inerenti la Contrattazione Decentrata;
2. Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con Delibera G.M. 233 del 28/12/2010;
3. il Codice disciplinare previsto dal CCNL 11 aprile 2008
4. il Regolamento ripartizione incentivo Art 92 D Lgs 163 del 2006 e Art 12 LR 5 del 2007;
5. il Curriculum del componente dell'OIV - Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Carbonia
6. il Profilo, i contatti e le retribuzione del Segretario Comunale e della Dirigenza
7. il Profilo delle Posizioni Organizzative
8. l'Organigramma Uffici
9. il Tasso di presenze e di assenteismo dei dipendenti, aggregati per ciascun ufficio dirigenziale
10. l'Elenco incarichi professionali esterni
11. un'apposita sezione inerente le Società Partecipate
12. il Profilo del Sindaco e Indennità di carica  
il Profilo degli Assessori comunali e Indennità di carica  
il Profilo dei Consiglieri comunali, gettoni e rimborsi spese di viaggio Anno 2009
13. il Profilo dei Consiglieri circoscrizionali e Indennità di carica dei Presidenti

E' in fase di completamento la predisposizione dell'inserimento dei dati riguardanti i curricula delle posizioni organizzative e i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo.

Anche la presente relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione, verrà resa disponibile in tale sezione del sito istituzionale del Comune.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha richiesto che tra gli obiettivi strategici del prossimo Piano triennale della performance del Comune di Carbonia sia prevista la predisposizione e la pubblicazione, anche in questa sezione, del "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità", garantendo forme diffuse di controllo, di consultazione e di partecipazione da parte dei cittadini.

E' stata compilata la "griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione" secondo lo schema proposto dalla delibera CIVIT n° 4/2012, sia da parte del Responsabile della trasparenza che da parte dell'OIV. (All 2 e 3)

### *Pari opportunità*

La Giunta Comunale con deliberazione n. 50 del 8 aprile 2011 ha stabilito i criteri per la nomina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, contro le discriminazione e i fenomeni di mobbing e per il benessere organizzativo (CUG) secondo quanto previsto dalla legge n. 183/2010 e dalle direttive dei Ministri per le pari Opportunità e per l'Innovazione. Con determinazione n. 227 del 20 luglio 2011 è

stato nominato il CUG. Con nota prot 11996 del 22/4/2011 tutti I sindacati sono stati invitati ad effettuare le loro designazioni, che allo stato attuale non sono state ancora fatte. I componenti del CUG sono stati avvertiti formalmente della loro designazione, sono state anche adottate le misure delle azioni positive.

Si rileva l'opportunità di prevedere, nell'ambito del processo di analisi del contesto esterno, apposite valutazioni sul livello di sensibilità dei bisogni rilevati rispetto a possibili discriminazioni (di genere, disabilità, razza, etnia, gruppi sociali ed altro ancora). Ciò allo scopo di integrare il tema delle pari opportunità nel piano delle performance e di definire obiettivi strategici e gestionali orientati al tema delle pari opportunità.

#### *Benessere organizzativo*

In relazione al benessere organizzativo, l'ente ha proceduto alla valutazione del rischio stress lavoro correlato.

#### *Grado di condivisione del sistema di valutazione*

Il Comune dovrebbe promuovere una indagine riguardante il grado di condivisione del sistema di valutazione delle performance. Tale analisi dovrebbe essere condotta in modo differenziato tra dipendenti e titolari di posizioni organizzative.

### **5. Definizione e gestione di standard di qualità**

L'amministrazione non ha adottato un processo di definizione degli standard di qualità, con il coinvolgimento degli stakeholder.

Vengono svolte delle indagini sulla soddisfazione dell'utenza e all'occorrenza adottate soluzioni organizzative per la gestione di reclami. Le indagini di customer satisfaction vengono utilizzate dall'amministrazione per migliorare la qualità dei servizi resi alla collettività.

### **6. Coinvolgimento degli stakeholder**

Non esiste nell'amministrazione un sistema strutturato di coinvolgimento degli stakeholder, interni ed esterni, nelle diverse fasi del ciclo di gestione della performance, si rinvengono però diverse modalità attraverso cui di volta in volta gli stakeholder, interni ed esterni, sono coinvolti nel ciclo di gestione della performance.

### **7. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV**

Le attività di verifica per tutti gli ambiti considerati nella Relazione si sono svolte nel periodo dal 20/3/2012 al 3/5/2012 e sono state condotte attraverso l'esame di delibere, di determine, di documentazione, di rapporti, l'analisi di dati tutti forniti dall'amministrazione.

Per quanto riguarda l'Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, la verifica dei dati è stata fatta anch'essa nel periodo dal 20/3/2012 al 3/5/2012 attraverso la visione del sito istituzionale dell'amministrazione e degli atti adottati dall'amministrazione.

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

Al fine di migliorare il ciclo di gestione della performance, oltre a quanto già indicato in precedenza, si suggerisce di:

- Mettere in atto iniziative di comunicazione dei contenuti del Piano stesso secondo logiche proattive (in alcuni casi anche previste dalla legge, come la pubblicazione sul sito web dell'amministrazione, ai sensi del comma 8 dell'art. 11 del D.Lgs.150/09 e la presentazione alle associazioni di consumatori e utenti a norma dell'art. 1, comma 5 del D.Lgs.);
- Adottare interventi organizzativi per realizzare l'attività propedeutica alla stesura del Piano, ossia l'analisi del contesto esterno e interno. Il risultato dell'analisi è quello di evidenziare i temi strategici da affrontare e le criticità da superare;
- Avviare progetti di benchmarking sia interno che esterno;
- Determinare gli standard dei servizi;
- Corsi di formazione sul Ciclo della performance e la valutazione;
- Avviare progetti di indagine sul benessere organizzativo.

Carbonia, 3 Maggio 2012

Organismo Indipendente di Valutazione  
Paolo Maggio