



Dott.ssa Sandra Affinito
Via Baldasseria Bassa 132/6
33100 Udine

Via Selva Casilina 10
03100 Frosinone

sandra.affinito@gmail.com
P.IVA 02475270308

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI DEL C.A.M.P.P.

(art. 14, c. 4, let. A, del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.)

ANNO 2020

1. PRESENTAZIONE

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ha lo scopo di metterne in luce gli aspetti positivi e negativi e di evidenziare i rischi e le opportunità al fine di un miglioramento continuo dello stesso.

La Relazione vuole essere un documento snello, dotato di chiarezza e di facile intelligibilità.

La Relazione dovrà essere pubblicata, a cura dell'Ente, in formato aperto sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente – Controlli e rilievi sull'amministrazione – Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe".

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1 – Performance organizzativa

2.1.1 – Definizione di obiettivi, indicatori e target

L'O.I.V., tenuto conto delle linee programmatiche di mandato dal quale si desumono gli obiettivi strategici quinquennali ha validato il Piano della Performance 2020, che definisce gli obiettivi strategici, valutandone la coerenza con la Relazione Previsionale e Programmatica che stabilisce con chiarezza gli obiettivi operativi per l'anno.

Gli indicatori presenti nel piano della prestazione sono stati definiti in maniera precisa con indicazione dei risultati attesi.

Con specifico riferimento alla coerenza degli obiettivi dell'Ente rappresentati nel piano della prestazione, l'O.I.V., sebbene non sia suo compito entrare nel merito delle scelte operate, prende atto, anche sulla base di quanto relazionato dal Direttore, che gli obiettivi indicati nel Piano della Prestazione risultano coerenti con gli obiettivi di mandato.

Tali obiettivi del piano risultano specifici e misurabili e riferiti al periodo annuale; gli obiettivi assegnati assicurano il mantenimento dei servizi realizzati.

2.1.2– Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il monitoraggio sull'andamento degli obiettivi strategici ed operativi è stato svolto attraverso un sistema di report direzionali e mediante incontri verbali e/o segnalazioni tra titolari di posizione organizzativa e Direttore che esercita una funzione di coordinamento. Il giudizio di qualità del processo è positivo e l'O.I.V. ha provveduto alla validazione della relazione sulla prestazione.

2.1.3– Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il sistema di valutazione utilizzato dall'amministrazione nel Piano della prestazione si caratterizza per la

Dott.ssa Sandra Affinito
Via Baldasseria Bassa 132/6
33100 Udine

Via Selva Casilina 10
03100 Frosinone

sandra.affinito@gmail.com
P.IVA 02475270308

chiarezza nella definizione degli obiettivi e per una adeguata strutturazione a “cascata” degli obiettivi per i diversi livelli organizzativi. Gli obiettivi strategici vengono quindi attuati coinvolgendo l'intera struttura organizzativa.

E' stata prestata particolare attenzione alla valutazione complessiva dell'Ente ed è stato possibile quantificare la percentuale di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente nel suo complesso.

2.2 – Performance individuale

2.2.1– Definizione ed assegnazione degli obiettivi indicatori e target.

A partire dagli obiettivi di performance organizzativa, definiti nel piano della prestazione, sono stati assegnati gli obiettivi individuali dei T.P.O. e, a seguire, gli obiettivi individuali e/o di gruppo di tutto il personale dipendente. A tutto il personale sono stati assegnati anche obiettivi comportamentali, secondo quanto definito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Prestazione.

2.2.2– Misurazione e valutazione dalla performance individuale.

La misurazione e valutazione della performance individuale di tutto il personale è stata fatta secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione deliberato dall'Ente. La scheda utilizzata per la valutazione della qualità della prestazione individuale contiene degli indici di misurazione che descrivono caratteristiche e/o capacità richieste dalla posizione di lavoro. La valutazione riveste, quindi un duplice significato, da un lato è uno strumento gestionale in grado di stimolare le persone ad assumere le competenze richieste dall'Ente e dall'altro a valutare l'effettiva capacità individuale di sviluppare quanto richiesto.

Per quanto concerne il grado di differenziazione dei giudizi, l'O.I.V. osserva che l'intervallo di distribuzione dei punteggi è compreso tra 90 e 100. La conseguenza è una erogazione dei premi a tutto il personale.

2.3 – Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Con deliberazione delibera n. 11 del 12 dicembre 2019 è stato approvato il Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2020 e il Piano Programma per l'anno 2020. A partire da tale piano della prestazione è stato definito e assegnato il Piano Dettagliato degli Obiettivi individuali.

L'O.I.V. per lo svolgimento dei suoi compiti non si è avvalso di una struttura interna dell'Ente; si rileva comunque la piena disponibilità degli uffici, in particolare, del Direttore nel supportarlo nello svolgimento del proprio compito.

2.4 – Infrastruttura di supporto

L'O.I.V. rileva che l'Ente non è dotato di uno specifico sistema informativo finalizzato alla raccolta e all'analisi dei dati ai fini della misurazione della performance. Questo aspetto non intacca la correttezza del ciclo di validazione della performance.

2.5 – Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e di valutazione

L'OIV valuta il Sistema di Misurazione e Valutazione adottato uno strumento utile ad orientare i comportamenti del vertice politico, nonché le decisioni di carattere strategico e/o operativo al fine di migliorare la performance organizzativa e individuale.

Non si rilevano criticità relativamente al benessere organizzativo e alla parità di genere.

3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DEL BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI

Dott.ssa Sandra Affinito
Via Baldasseria Bassa 132/6
33100 Udine

Via Selva Casilina 10
03100 Frosinone

sandra.affinito@gmail.com
P.IVA 02475270308

3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

Il sistema di valutazione in essere presso l'Ente è strettamente correlato con bilancio di previsione; i documenti di programmazione economico finanziaria e di bilancio fanno parte del materiale certificativo del ciclo della performance.

I cicli sono ben integrati e non si rilevano criticità rilevanti.

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

L'Ente in quanto di modeste dimensioni non presenta un sistema complesso, integrato e informatizzato di controllo di gestione. Pertanto non è possibile valutare il grado di integrazione con il sistema di valutazione.

4. TRASPARENZA E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE.

L'O.I.V. ha monitorato e certificato la conformità della pubblicazione dei dati e delle informazioni obbligatorie nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente, mediante apposita griglia di rilevazione, alla quale si rinvia. Oltre che ad aver verificato l'avvenuta pubblicazione sul sito internet istituzionale, l'O.I.V. attesta la corrispondenza tra quanto rilevato dal Responsabile della Trasparenza e quanto effettivamente pubblicato sul sito internet istituzionale.

L'Ente ha svolto controlli interni attraverso incontri periodici con il Collegio dei Revisori dei Conti. Dai verbali degli incontri svolti non si rilevano criticità.

5. DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO DELL'O.I.V.

L'O.I.V. ha effettuato dei colloqui con il Direttore per il monitoraggio del sistema di valutazione. Per la valutazione degli obiettivi strategici prima della validazione della relazione sulla prestazione, sono stati richiesti i documenti probatori del grado di raggiungimento degli obiettivi.

Per adempiere al proprio lavoro l'O.I.V. ha acquisito, durante l'intero anno, tutti i documenti che ha ritenuto necessario, anche al fine di verificare il rispetto di termini di legge o regolamentari sugli adempimenti oggetto di verifica.

6. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

L'O.I.V. segnala l'opportunità di diversificare maggiormente la valutazione della prestazione del personale.

dott.ssa Sandra Affinito

AFFINITO
SANDRA
25.05.2021
10:26:26
UTC