

Comune di Tricesimo

UFFICIO SEGRETERIA
Piazza Ellero, 1
33019 TRICESIMO (UD)

e-mail: ragioneria@com-tricesimo.regione.fvg.it
☎ 0432/855423 – 📠 0432/880542
C.F. e P. IVA 00466980307

*Segretario
Sindaco
M. Tulli
Cons. Padda
Segn*

COMUNE DI TRICESIMO
27 NOV. 2015
Prot. n. 20062/1-5

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli 2013 e 2014 ai sensi dell'art. 6 comma 6, lettera a), della L.R. 16/2010

L'organismo indipendente di Valutazione del Comune di Tricesimo, secondo quanto previsto dal D.lgs. 150/2009, art. 14, nonché dalla L.R. 16/210, art.6 comma 6, lettera a), con la presente trasmette la relazione annuale sul monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni. I contenuti della stessa sono riferiti al periodo maggio 2013 (l'O.I.V. è stato nominato con delibera della Giunta comunale n. 64 del 14 maggio 2013) – dicembre 2014.

Per la redazione della presente relazione l'O.I.V. ha preso spunto dalle indicazioni previste nelle delibere Anac (ex Civit) n. 23/2013 e n. 4/2012, non essendo ad oggi pubblicate le linee guida previste dall'art. 6 comma 9 della citata L.R..

L'O.I.V. redige questa relazione in concomitanza con la trasmissione alla Giunta della proposta di attribuzione ai responsabili di posizione organizzativa dell'indennità di risultato 2012 e 2013. Anche il ciclo della performance relativo all'esercizio 2014, risulta quasi completato. Prossimamente, infatti, la Giunta comunale approverà la Relazione sulla performance che evidenzia i risultati a consuntivo e le schede individuali di valutazione dei comportamenti.

In particolare in merito al funzionamento complessivo del sistema valutazione e di misurazione della performance l'O.I.V. evidenzia quanto segue:

il Comune di Tricesimo ha avviato nel 2012 il Controllo di Gestione con l'obiettivo di introdurre "progressivamente" (secondo quanto espressamente disposto dalla normativa regionale – art. 6 della L.R. 16/2010) il sistema di misurazione e valutazione della prestazione (performance) nell'ente.

Il percorso formativo organizzato dall'Amministrazione ha consentito al personale di apprendere le tecniche di project management, per la gestione degli obiettivi di sviluppo, le tecniche per la mappatura delle attività ordinarie e dei processi gestiti dall'ente e di utilizzo degli indicatori di performance. A conclusione del percorso formativo, nel mese di dicembre 2012, è stato predisposto e approvato il primo P.R.O. con integrato il Piano sulla prestazione.

L'ente nel 2012 si è dotato di un apposito software dedicato per la gestione dell'intero ciclo della performance, formando il personale e diffondendo l'utilizzo del programma in tutti i servizi dell'ente, è inoltre entrato a far parte di una rete di enti locali per la condivisione delle metodologie di misurazione della performance e del controllo di gestione.

Esercizio 2013

La sperimentazione è proseguita nel 2013, anche se è stata condizionata dai ritardi connessi all'approvazione dei documenti programmatici (bilancio e R.P.P. approvati con D.C.C n. 42 del 15 luglio 2013), dall'approvazione della riorganizzazione degli uffici e dei servizi (D.G.C. n. 56 del 29 aprile 2013) che ha modificato alcuni incarichi di posizione organizzativa, perfezionati a giugno 2013 con le relative nomine, dalle difficoltà del Servizio finanziario nella elaborazione del PRO e del Piano della prestazione, la cui approvazione è stata deliberata dalla Giunta nella seduta del 30 dicembre 2013.

L'approvazione del piano e l'assegnazione degli obiettivi ai responsabili a fine anno ha reso evidentemente poco efficace la natura programmatoria del documento. Tale criticità è già stata evidenziata dall'O.I.V. in occasione della validazione della Relazione a consuntivo sulla performance 2013, invitando l'Amministrazione:

- a procedere entro marzo/aprile all'approvazione del Piano della performance in modo da rendere efficace e utile la programmazione predisposta e la metodologia introdotta;
- a predisporre almeno una ricognizione dello stato di attuazione degli obiettivi di sviluppo contenuti nel Piano della prestazione, in corso d'anno, per verificare eventuali criticità in essere;

Esercizio 2014

In tal senso, riconoscendo implicitamente la criticità rilevata, nel 2014 l'Amministrazione ha anticipato i tempi rispetto ai due anni precedenti, approvando il 3 agosto 2014 il P.R.O. e il Piano della prestazione 2014 e provvedendo a predisporre una ricognizione sullo stato di attuazione degli obiettivi che ha rilevato il grado di rispetto delle previsioni a fine settembre 2014.

L'O.I.V. invita l'Amministrazione a proseguire nel percorso intrapreso, anticipando ulteriormente i tempi di programmazione **provvedendo al più presto all'approvazione del Piano sulla prestazione 2015, che alla data odierna non risulta ancora approvato, e per il futuro, a provvedere all'assegnazione degli obiettivi ai responsabili, entro il primo quadrimestre**, nel rispetto dello spirito che caratterizza il ciclo della performance.

Nel 2014 infatti sono stati assegnati al personale degli obiettivi che i responsabili hanno potuto realizzare solo nella seconda metà dell'anno e questo rappresenta ancora una criticità del sistema, per un'efficace programmazione occorre che la tempistica sia riferita il più possibile all'intero ciclo di annuale della performance.

Valutazione individuale

Nel corso del 2014 l'Amministrazione ha provveduto ad aggiornare il regolamento di disciplina delle posizioni organizzative alla citata normativa regionale sulla performance anche con riferimento all'indennità di risultato, legandola per il 50% ai risultati raggiunti e per il 50% alla scheda di valutazione dei comportamenti.

Una norma transitoria ha previsto l'applicazione di tali criteri anche alle indennità di risultato 2012 e 2013 delle posizioni organizzative.

Per quanto riguarda il restante personale, l'impossibilità di procedere alla corresponsione dei compensi incentivanti la produttività per il periodo antecedente il 2012, periodo per il quale non era stato predisposto alcun piano della performance o di assegnazione degli obiettivi, contestata dai sindacati, che in conseguenza di ciò non hanno sottoscritto l'accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate per gli anni 2012 2013, ha di fatto congelato la corresponsione dei compensi anche per il 2012 e il 2013.

L'O.I.V. invita l'Amministrazione al completamento dell'aggiornamento della regolamentazione riferita alla valutazione dei comportamenti sia per i titolari di Posizione organizzativa che per il restante personale, che risulta alquanto vetusto e da adeguare alla normativa più recente.

Verifica degli obblighi di attuazione della trasparenza

L'O.I.V. ha effettuato gli appositi monitoraggi 2013 e 2014 sullo stato dell'attuazione degli obblighi di legge con riferimento alla trasparenza, gli esiti del monitoraggio, trasmessi all'amministrazione e pubblicati sul sito internet dell'ente non hanno evidenziato criticità.

Conclusioni

Permane per l'esercizio 2014 la criticità già rilevata sui ritardi della programmazione 2013. L'O.I.V., pur riconoscendo e valorizzando il percorso e gli sforzi fatti per migliorare tale aspetto organizzativo nell'ente, anche con riferimento allo scenario regionale degli enti con la medesima dimensione, tuttavia, tenuto conto che alla data odierna anche il Piano della prestazione 2015 non risulta ancora approvato, evidenziando di fatto il perdurare di tale criticità, invita nuovamente l'Amministrazione a migliorare, per il futuro, tale importante aspetto organizzativo nell'attività dell'ente.

Tricesimo, 23 novembre 2015

L'Organismo Indipendente di Valutazione
- dott. Loris Canale -

