

**RELAZIONE SULLO STATO DEL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA E
INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI
ESERCIZI 2014 E 2015**

La presente Relazione ha lo scopo di riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità del Comune di Muggia, al fine di verificare la corretta applicazione delle norme vigenti in materia.

Nel corso dell'esercizio 2014 e 2015 il Comune ha continuato ad utilizzare il modello gestionale che coniuga gestione per obiettivi e sistema di incentivazione (Determina del DG n.1558 dd. 01/12/2008). Gli indicatori si confermano trasparenti ed accessibili e la descrizione degli obiettivi corretta.

Va ricordato che la approvazione del Piano delle Risorse e degli Obiettivi è stata formalizzata il 30/06/2014 e l'OIV individuato nel mese di agosto, limitando di fatto l'utilizzo del controllo di gestione alla sola fase della consuntivazione. Analogo ritardo si è verificato anche nell'esercizio successivo.

Definizione di obiettivi ed indicatori

Sono stati definiti uno o più obiettivi operativi annuali ed attribuiti a ciascun responsabile di Posizione Organizzativa, con l'indicazione degli specifici indicatori.

Nel corso del periodo preso in esame l'OIV si è incontrato periodicamente con il Segretario Generale ed i responsabili delle diverse aree per l'effettuazione del processo di valutazione e, solo in fase di consuntivo, per monitorare lo stato di avanzamento della performance organizzativa e individuale, nonché dei progetti relativi agli obiettivi.

Misurazione e valutazione della performance individuale

E' stata effettuata, nei termini sopra ricordati, una attività di monitoraggio sugli obiettivi

individuali assegnati ai responsabili.

La valutazione finale ha interessato gli stessi responsabili, per ognuno dei quali è stata compilata una scheda di valutazione, condivisa con il valutato attraverso un colloquio dedicato. Ogni scheda è stata firmata dal valutato per presa visione.

Ad oggi non sono stati proposti ricorsi all'apposito Collegio di Conciliazione indicato nel Sistema, né si ritiene ne possano pervenirne nel futuro.

Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

Nel corso degli esercizi sono state affrontate le seguenti tematiche:

- assegnazione degli obiettivi al personale delle varie strutture;
- modalità di redazione e approvazione dei progetti degli obiettivi;
- sistema di monitoraggio informatizzato degli obiettivi e dei relativi progetti;
- tempistica e le modalità di consuntivazione degli obiettivi;
- compilazione delle schede di valutazione.

Il ciclo di valutazione ha normalmente cadenza annuale (1 gennaio – 31 dicembre di ogni anno di riferimento); nel corso degli esercizi presi in esame, per effetto dello slittamento dell'approvazione del PEG e per l'avvio della funzione di OIV ad esercizio molto inoltrato, le tre fasi (assegnazione, monitoraggio e valutazione) sono state di fatto molto ravvicinate e non si sono potute realizzare le periodiche verifiche sullo stato di attuazione degli obiettivi operativi e su eventuali criticità nel raggiungimento dell'obiettivo al fine di definire eventuali azioni correttive.

La fase di rendicontazione dei risultati e valutazione dell'attività, ha visto la compilazione, da parte del valutato, di una relazione sullo stato di realizzazione dell'obiettivo e sui relativi risultati conseguiti – con annessa copia del progetto, già inserito nel programma informatico di gestione degli obiettivi.

Il valutatore, sulla base di quanto presentato, ha poi espresso il punteggio di valutazione attraverso la compilazione della scheda di valutazione nella parte relativa agli obiettivi annuali e nella parte relativa ai comportamenti organizzativi.

Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance

In relazione alla difficoltà, già evidenziata nel corso della presente relazione, di ufficializzare il PRO ed i relativi obiettivi gestionali, in tempi brevi e comunque adeguati alla realizzazione di un efficace controllo gestionale, va esaminata la possibilità di predisporre un documento provvisorio (soggetto alla successiva approvazione da parte dell'organo competente) possibilmente entro il mese di gennaio. Tale Piano potrebbe individuare obiettivi comuni per i responsabili, quali ad esempio:

- ricognizione ed attualizzazione dei regolamenti comunali;
- ottimizzazione del Piano Anticorruzione e trasparenza;
- ottimizzazione risorse disponibili.

Tale soluzione consentirebbe, pur in previsione del rinnovo degli organi amministrativi, di sfruttare adeguatamente l'esistente impianto procedurale.

Muggia, gennaio 2016

Organismo Indipendente di valutazione

Dr. Paolo Stradi

