

OIV Organismo Indipendente di Valutazione Monocratico del Comune di Trieste.

Relazione annuale sul funzionamento del Sistema della Valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ai sensi dell'art. 6, comma 6, lett. a), della L.R. FVG n. 16/2010.

Anno di riferimento 2015

Il presente documento contiene la Relazione redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione sul funzionamento del sistema della valutazione della trasparenza e integrità dei controlli interni prevista dalla legge regionale n. 16/2010 all'art. 6, comma 6, lett. a). Essa riferisce sul funzionamento del Sistema relativo all'anno 2015.

L'operato dell'OIV si uniforma ai principi di indipendenza e imparzialità e la stesura di questa Relazione risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e verificabilità dei contenuti al fine di mettere in luce aspetti positivi e negativi.

Questa relazione riguarda il ciclo delle prestazioni 2015. Le informazioni utilizzate per la redazione della stessa sono state elaborate dall'OIV sulla base dei dati forniti dagli uffici amministrativi nel corso delle diverse audizioni e della documentazione adottata dall'ente.

L'OIV è stato affiancato per la sua attività dalla responsabile dell'ufficio Organizzazione, Trasparenza e Anticorruzione, dott.ssa Siclari.

Il calendario delle sedute svolte è allegato alla presente relazione e per ciascuna è stato redatto apposito verbale.

Valutazione organizzativa

L'art. 6 comma 1 della L.R. 16/2010 prevede che le amministrazioni adottino progressivamente un apposito sistema di misurazione e valutazione che individui le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della prestazione.

Il Regolamento sul sistema di pianificazione, programmazione e controlli interni, operativo dal 2013, permette l'attuazione annuale dei controlli nonché i relativi tempi e le modalità di monitoraggio.

Lo scorso anno l'OIV aveva segnalato, con riguardo alla tempistica di approvazione dei documenti di programmazione, un aspetto critico rispetto al funzionamento trasparente e certo dei meccanismi di misurazione e valutazione organizzativa e aveva raccomandato pertanto di declinare preventivamente un Programma con tempi e modalità di monitoraggio e valutazione allineato con il ciclo delle performance dell'anno di riferimento.

Si rileva, a questo proposito, che il Piano della Prestazione 2014-2016 introdotto per la prima volta con deliberazione giuntale n. 39 del 9 febbraio 2015 risulta pienamente attuativo del sistema.

Tale provvedimento permette di perseguire macro-obiettivi di area compresi quelli trasversali a tutte le strutture ed in particolare relativi alla trasparenza, all'anticorruzione e alla semplificazione.

Va inteso che il Piano della Prestazione triennale discende dal programma di mandato del Sindaco e, in applicazione delle nuove regole sul bilancio armonizzato, dal Documento Unico di Programmazione e, con riferimento all'anno 2015, è stato poi adottato con deliberazione giuntale n. 437 del 7 ottobre 2015 e successivamente modificato con la variazione adottata con deliberazione giuntale n. 592 del 09 dicembre 2015 congiuntamente al PEG.



L'elaborazione e l'approvazione del Piano della Prestazione triennale costituisce senz'altro una solida base per l'avvio di processi di semplificazione amministrativa che dovranno essere nel tempo sempre più estesi e coerenti con le aspettative della comunità.

Sul piano dei controlli interni con deliberazione giunta n. 105 del 17 marzo 2016, l'Amministrazione comunale ha provveduto ad adottare il piano di auditing per il 2015 e il 2016 e di conseguenza ha avviato i controlli che peraltro non risultano ancora ultimati.

Si rileva inoltre che con deliberazione giunta n. 383 del 14 settembre 2015 sono stati approvati il Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2015-2017 (legge 6 novembre 2012 n.190) e Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017 (articolo 10, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33) del Comune di Trieste.

Valutazione individuale

L'OIV rileva che la valutazione è avvenuta tenendo in debito conto:

- per i dirigenti e il personale responsabile di unità organizzativa: il collegamento con gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, la valutazione del raggiungimento di specifici obiettivi individuali, la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura e alle competenze professionali e manageriali dimostrate, la capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- per il personale: il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, il contributo assicurato alla performance dell'unità di appartenenza alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

Si rileva che

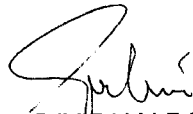
a) da settembre 2015 è stato avviato, infatti, il sistema di valutazione dei dipendenti in via sperimentale con un numero limitato di obiettivi; di tale sperimentazione all'OIV è pervenuto riscontro quantitativo del quale si prende atto;

b) gli esiti peraltro derivano da una costante negoziazione con il sindacato, senza che a questo Organo (OIV) fosse data comunicazione in progress.

Nel piano triennale della prestazione sono stati utilizzati gli indicatori chiave di prestazione (KPI) che verranno utilizzati per la formulazione di ulteriori obiettivi di prestazione gestionale ispirati ai principi di efficienza, efficacia ed economicità.

Va inoltre segnalato che l'amministrazione, anche sulla base delle osservazioni prodotte dall'OIV ha provveduto a modificare nel dicembre 2015 a valere dalla valutazione 2016 la scheda di validazione comportamenti dei dirigenti. Nelle intenzioni questa semplificazione dovrebbe permettere un utilizzo di queste schede più mirato.

09/08/2016


L'ORGANISMO INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE
(prof. Piergiorgio Gabassi)

Allegato I: Calendario sedute OIV