



RELAZIONE OIV ANNO 2020 SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI

Ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/09 l'OIV monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e l'integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso. La documentazione a supporto della presente relazione è stata fornita dal competente Comune di Longano in persona dei rispettivi responsabili dei servizi. Sulla base delle suddette previsioni normative e documentali l' OIV del Comune di Longano, ha redatto la presente relazione.

Con delibera G. C. n. 51 del 26/06/2020, è stato approvato il nuovo regolamento riguardante il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dirigente dell'ente.

La performance è il concetto centrale introdotto dal D. Lgs. n.150/09, modificato con il D. Lgs. 74/2017 che assume il significato di contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che il soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. Nel comune di Longano la valutazione annuale della performance è articolata in un mixer rappresentato da un lato dalla performance organizzativa e dall'altro dalla performance individuale.

In relazione a quanto sopra, il sistema di valutazione del personale si declina sulle quattro aree di misurazione strettamente collegate tra loro e riguardanti:

- L'area amministrativa e tributi
- L'area Finanziaria
- L'area Tecnica
- L'area Vigilanza

A capo di tali entità sono collocati i responsabili servizi, titolari di posizione organizzativa.

Il segretario comunale si avvale dei responsabili di area per svolgere le proprie funzioni di sovrintendenza e coordinamento in ossequio all'articolo 97 del D. Lgs. n. 267/2000 del Tuel.

Il sistema di valutazione del personale, come sopra determinato trova il suo naturale effetto nel:

- Sistema premiante (trattamento accessorio individuale/retribuzione di risultato/ produttività collettiva) da ancorare ai risultati gestionali di performance organizzativa e performance individuale;

Il periodo di riferimento è l'anno solare;

L'attuazione degli obiettivi e il monitoraggio dei risultati si conclude con la valutazione annuale della performance dell'ente effettuata dall'OIV.

