

RELAZIONE OIV ANNO 2021 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 the puntato 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 trovo 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.

Le attività di monitoraggio e valutazione del sistema della performance si sono svolte attraverso analisi di dati e la documentazione pervenuta dai responsabili dei vari settori nonché dai colloqui effettuati con gli stessi;

Tutto ciò premesso, l'OIV:

- ha acquisito e analizzato le relazioni dei responsabili dei quattro servizi dell'Ente, pervenute via PEC e protocollate ai n. 306, 307, 308 del 27/01/2022 e al n. 541 del 15/02/2022;
- ha confrontato gli obiettivi stabiliti dal PEG con quelli indicati e raggiunti nei vari settori con le relative percentuali di peso attribuite;
- ha sentito il Sindaco per accertarsi che durante l'anno in esame non gli siano pervenute eventuali segnalazioni di criticità da parte dei responsabili dei vari servizi, o se vi siano state eventuali modifiche agli obiettivi stessi;
- ha acquisito ulteriori informazioni dai singoli responsabili di servizio in merito alla loro relazione e al loro operato;

dalle schede compilate in merito alle performance individuali delle quattro aree, si rileva il raggiungimento di tutti gli obiettivi con un punteggio pari a 60, che sommato ai punteggi relativi alle competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi raggiunge il punteggio complessivo pari a 100; tale punteggio determinerà la percentuale relativa all'indennità di risultato per le singole posizioni organizzative. Di tali punteggi invece, si terrà conto per le progressioni orizzontali che sono state oggetto di contrattazione sulla base del nuovo CCN che prevede, all'art. 16 che le stesse sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine, anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi;

- Si acquisiscono infine le schede di valutazione di due dipendenti facenti parte del personale non apicale valutati dal responsabile di servizio sig.ra Felicetta Mezzanotte, così come previsto dal regolamento sul sistema di misurazione e valutazione delle performance;

l'OIV in merito alle singole relazioni sulle performance predisposte dai vari responsabili raccomanda di dettagliare ulteriormente per singoli obiettivi le attività svolte durante l'anno;

Infine, valida, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) del D.Lgs. 150/2009, le relazioni sulle performance per l'anno 2021;

Isernia, 25/02/2022

Dott.ssa Katia Gravelli

STUDIO GRAVELLI

Via Carlomagno n. 3 – 86170 Isernia (IS) Tel. +39 0865.414802

E-Mail k.gravelli@studiogravelli.com – Skpe: Katia Gravelli