30 marzo 2018: "Relazione dell'OIV sul funzionamento del sistema complessivo di valutazione, trasparenza e integrità del controlli interni" dell'Anno 2017

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI ANNO 2017

INDICE

1. FINALITA'

2. IL QUADRO GENERALE DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

3. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E PERFORMANCE INDIVIDUALE

4. IL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE:
4.1 Performance organizzativa: definizioni di obiettivi, indicatori e target
4.2 Performance individuale: definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target
4.3 Processo di attuazione del ciclo della performance (fasi, tempi e soggetti coinvolti)
4.4 Infrastruttura di supporto
4.5 Definizione e gestione degli standard di qualità
4.6 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione
4.7 Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

5. MONITORAGGIO SULL'ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI
5.1 Misurazione e valutazione della performance organizzativa
5.2 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa
5.3 Misurazione e valutazione della performance individuale
5.4 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

6. LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

7. ELEMENTI DI SINTESI

1. FINALITA'

La stesura della presente Relazione segue le linee guida previste dalla delibera n. 4/2012 dell'ANAC ed in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 14 comma 4 del D.Lgs n.150/2009 e s.m.i..

Presupposti: Si richiama integralmente e ci si collega con quanto previsto ed enunciato nel documento: "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" Allegato n. 1 alla Deliberazione del CdA di OPAS n.5 del 7 marzo 2017 e pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web: www.asilosavoia.it;

2. IL QUADRO GENERALE DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

Sulla base dei presupposti enunciati per le finalità richiamate, è' stato:

- monitorato il funzionamento complessivo della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, co. 4, let. a) del D. Lgs. 150/2009;
- analizzato e verificato il sistema previsto per il monitoraggio evidenziandone possibili criticità e richiamandone i punti di forza;
- garantita sia la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, sia l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti definiti dall'A.NA.C.;

Il Sistema di misurazione e valutazione è stato attuato quindi in maniera esaustiva, in conformità alla normativa e l'operato dell'OIV si è svolto in maniera indipendente ed imparziale e tenendo conto dei principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, verificabilità, evidenza e tracciabilità.

3. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E PERFORMANCE INDIVIDUALE

Premessa: Il ciclo della performance, in tutte le sue fasi complete e nel rigoroso rispetto delle normative, ha avuto inizio per la prima volta in OPAS a partire dall'esercizio 2017. Il percorso procedurale, approvato con la deliberazione del CdA del 07 marzo 2017 è stato peraltro impostato e messo a punto nel corso dell'esercizio precedente (2016) di concerto col Segretario Generale e col supporto delle varie funzioni e risorse coinvolte.
La misurazione e la valutazione della performance individuale, riportata su singole schede, è stata articolata su 3 livelli distinti concernenti:
1) il raggiungimento degli **obiettivi individuali** assegnati dal responsabile della struttura di concerto col Segretario Generale;

2) le **competenze** dimostrate e i **comportamenti professionali e organizzativi** messi in atto nell'ambito lavorativo;
3) la qualità del **contributo assicurato alla performance complessiva dell'OPAS**.
L'oggetto della valutazione non è stata quindi la persona, ma le modalità e le capacità con le quali essa ha esplicato la propria attività lavorativa nel contesto organizzativo di appartenenza: il suo modo di agire e di relazionarsi con gli altri (colleghi, superiori, collaboratori, utenti), il suo modo di dimostrare le proprie competenze e le proprie capacità gestionali, manageriali, intellettive, la sua capacità di incidere sulla performance dell'Ente di appartenenza, la sua capacità di raggiungere gli obiettivi individuali assegnati, mirando ad evidenziare la differenza tra i risultati "attesi" e quelli "effettivi" relativamente al periodo oggetto di valutazione.
Le suddette schede, articolate su 3 livelli e declinate e riepilogate per la sintesi valutativa per ciascun profilo, sono disponibili presso OPAS. L'OIV ha conservato traccia documentale cartacea delle schede ed effettuato verifiche a campione.

4. IL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE

4.1. Performance organizzativa: definizioni di obiettivi, indicatori e target

In riferimento ai criteri di definizione del Sistema di misurazione e valutazione, si precisa che:

- le varie componenti dell'OPAS sono state oggetto di una dettagliata definizione di obiettivi;
- sono stati definiti gli indicatori necessari per la misurazione del reale conseguimento degli obiettivi ed i range per fascia di risultato;
- questi ultimi sono stati perfezionati prima della consegna delle schede individuali 2017, anche se – ovviamente- nella logica di *continuous improvement* del ciclo potranno rendersi necessari ed acquisiti ulteriori miglioramenti nel corso dei prossimi esercizi;
- gli indicatori, per quanto possibile, sono stati individuati secondo le disposizioni vigenti;
- la performance, di conseguenza, è stata rilevata in relazione al livello di conseguimento degli obiettivi, misurato dagli indicatori.

La coerenza degli obiettivi al Piano della Performance, in relazione all'art. 5 del decreto 150/2009, è garantita:

- dal fatto che essi sono stati giudicati rilevanti e pertinenti in relazione ai bisogni della comunità ed ai fini istituzionali ed al programma dell'Amministrazione OPAS e dei suoi *stakeholders*;
- dalla concretezza e dalla chiarezza con cui sono misurabili e misurati in maniera specifica;
- dalla capacità di predefinire e controllare con essi un adeguato miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- dalla possibilità di potersi riferire alle varie fasi di un periodo di tempo predeterminato;

- dalla correlazione con le risorse a disposizione, col ciclo di bilancio e col sistema dei controlli interni.

4.2 Performance individuale: definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Utilizzando le Schede individuali è stato possibile consolidare e valutare (i) gli obiettivi organizzativi generali, a (ii) quelli sui comportamenti organizzativi a (iii) quelli assegnati individualmente ai singoli dipendenti dell'Ente, definire per ciascuno di essi le responsabilità complessive, precisare i comportamenti di rispettiva competenza;

In definitiva il processo relativo alla performance individuale è stato connesso strettamente a quello organizzativo generale di OPAS ed a quello comportamentale di ciascun dipendente in chiave organizzativa.

Pertanto gli obiettivi individuali, seppur articolati su 3 diversi livelli:

- sono stati assegnati alle Risorse umane in relazione alle funzioni ed alle capacità di ciascuno;
- hanno consentito di misurare e valutare il livello della performance conseguita nel raggiungimento degli obiettivi stessi attraverso la verifica degli indicatori.
- hanno permesso di definire la qualità del contributo garantito da ciascuno all'attività generale del Servizio di appartenenza.

Per ciascuna posizione organizzativa, sono stati considerati anche:

- le rispettive competenze professionali e manageriali;
- la capacità di valutare i propri collaboratori (ove ricorrente);
- il raggiungimento degli obiettivi di competenza dei vari Servizi.

Anche a livello individuale sono stati apportati, prima della consegna delle schede, miglioramenti ed utili variazioni degli indicatori.

4.3 Processo di attuazione del ciclo della performance (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Le fasi più importanti – in relazione ai tempi ad esse connessi - sono state:

- le attività di avvio del ciclo;
- la selezione degli obiettivi generali ed individuali;
- la definizione dei criteri di misurazione e dei range di risultato;
- i colloqui individuali e la comunicazione;
- il controllo dell'assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali;
- le attività di monitoraggio e consuntivazione finale;
- la valutazione finale della performance individuale, con riferimento al ciclo dell'anno precedente.

Nel corso del 2017 il processo di misurazione e valutazione può considerarsi stato valido, per:

- il rispetto dei tempi,
- l'impiego del personale,
- la capillarità dei controlli.

Le assegnazioni sono apparse coerenti, legittime e funzionali.
L'OIV ha:

- proceduto effettuando incontri con tutti i soggetti interessati: Il Segretario Generale, la Struttura tecnica permanente, le Posizioni organizzative; l'Organo d'indirizzo Politico;
- verificato la funzionalità e la completezza degli obiettivi;
- analizzato alcune pratiche operative e situazioni particolari;
- controllato le pubblicazioni effettuate sul sito istituzionale,
- seguito le varie posizioni organizzative nei loro processi operativi, mirati ad incrementare la performance dei loro settori di appartenenza e dell'OPAS in generale.

4.4 Infrastruttura di supporto

La Struttura Tecnica Permanente ha:

- garantito una valida integrazione fra gli attori coinvolti nel ciclo;
- proceduto ad una adeguata interfunzionalità nella condivisione e scambio delle informazioni rilevanti;
- facilitato l'integrazione le varie componenti del sistema;
- utilizzato validamente i sistemi informativi che supportano la rilevazione e pubblicazione dei dati, per quanto possibile ed in relazione alle disponibilità delle risorse dedicate.

Parallelamente, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) è stato attuato, previa chiara definizione delle responsabilità ai vari livelli.
In particolare, la situazione si può sintetizzare come segue:

- i sistemi informativi per la rilevazione, l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati sono risultati adeguati ove necessario;
- il modello organizzativo di raccolta e pubblicazione degli elementi previsti è da considerarsi valido;
- il sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati è attuato in maniera continua e risponde a quanto previsto;
- i sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi al sito sono in fase di perfezionamento;
- è stata verificata l'interazione fra il ciclo di bilancio e quello della performance.

4.5 Definizione e gestione degli standard di qualità

Gli standard di qualità sono stati definiti in base alle:

- oggettive disponibilità delle risorse;
- finalità del Consiglio di Amministrazione;
- esperienze pregresse;
- professionalità interne;
- analoghe attività di altri Enti;
- richieste ed esigenze dell'utenza.

La misurazione degli standard è stata effettuata utilizzando gli indicatori.

4.6 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

La misurazione delle attività pregresse è stata funzionale:

- al miglioramento della gestione;
- al perfezionamento degli indicatori;
- alla validità e alla funzionalità degli aspetti gestionali da perfezionare.

E' stato posto in essere, di conseguenza, un processo coerente e continuo di perfezionamento fra i dati della programmazione e gli esiti della gestione, verificati con le modalità di controllo.

4.7 Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV ha:

- controllato la conformità e l'effettività del ciclo della performance dell'Ente;
- rilevato gli aspetti oggettivamente disfunzionali, sintetizzabili in eventuali criticità, ritardi e/o omissioni;
- programmato ed attuato le fasi di monitoraggio e di valutazione;
- raccolto a tal fine le informazioni ritenute essenziali per un utilizzo adeguato;

5. IL MONITORAGGIO SULL'ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI

5.1 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

In ordine alla misurazione ed alla valutazione si può affermare che:

- il processo della performance organizzativa è stato gestito adeguatamente;
- per la definizione degli obiettivi è stata seguita la metodologia prevista;
- sono state attuate le finalità del Consiglio di Amministrazione;
- sono stati individuati gli obiettivi, condivisi fra il Consiglio di Amministrazione, il Segretario Generale ed i Responsabili e risorse dei settori;

- sono stati considerati tutti i compiti istituzionali;
- si è tenuto conto della necessaria coerenza fra gli obiettivi gestionali e quelli di bilancio;
- per ciascun obiettivo sono stati precisati gli stanziamenti, i residui, le scadenze, gli indicatori a carattere temporale, quantitativo e qualitativo;
- per gli obiettivi strategici sono state definite anche le fasi del loro conseguimento e gli eventuali indicatori di ciascuna fase;
- Tutte le risultanze dell'attività e le carte di lavoro risultano archiviate e disponibili in originale presso la sede di OPAS.

I processi attuati sono stati idonei ai sensi dell'art. 5 del d. lgs 150/ 2009, dato che gli obiettivi sono stati pertinenti rispetto:

- ai bisogni della collettività,
- alle effettive risorse a disposizione,
- al programma di mandato del CdA, di cui sono state rispettate le priorità e la strategia

ed, inoltre, sono stati:

- specifici e misurabili per mezzo degli indicatori,
- utili per il monitoraggio dei servizi erogati e degli interventi,
- confrontabili con gli scopi di incremento della produttività,
- analizzati rispetto agli anni precedenti e ad altre analoghe esperienze esterne.

5.2 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

La misurazione della performance ha consentito di:

- effettuare le necessarie verifiche,
- procedere ad alcuni interventi correttivi,
- mettere l'OIV, il Segretario Generale e le Posizioni organizzative titolari dei Centri di responsabilità nella condizione di poter svolgere quanto di rispettiva competenza.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente ha rivelato la propria validità nella definizione:

- delle fasi, dei tempi, delle modalità, dei soggetti da coinvolgere,
- delle responsabilità connesse all'intero processo,
- dell'assicurazione di un adeguato raccordo con le altre modalità di controllo e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

In tale quadro, è stato possibile conseguire vari scopi:

- il rilevamento del grado di soddisfazione dei bisogni dell'utenza;
- la definizione del livello attuativo della programmazione;
- la precisazione dell'incremento qualitativo dell'organizzazione;

- la garanzia della produttività nell'impiego delle risorse disponibili,
- l'analisi dell'andamento degli obiettivi gestionali, con le verifiche intermedie della gestione.

5.3 Misurazione e valutazione della performance individuale

Le schede concernenti la valutazione, contengono, per ciascuna Posizione organizzativa e per il personale delle categorie:

- la determinazione in percentuale del conseguimento degli obiettivi: la media di tale determinazione fa a sua volta media con la media del livello dei comportamenti;
- l'analisi degli indicatori in termini di qualità in ordine all'iniziativa, al coordinamento, all'innovazione, alla partecipazione, ai rapporti con l'utenza ed a quelli interni, all'apporto al clima di lavoro, alla flessibilità, all'operatività, alla semplificazione dei processi, all'economicità, alla qualità dell'attività di ruolo.

La valutazione del 2017 è stata completata con l'erogazione del premio in misura connessa al raggiungimento dei risultati.

5.4 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

Le misurazioni hanno riguardato tre valutazioni, fra esse coordinate:
Nella valutazione della performance, come detto al punto 3 della presente Relazione, il valutatore ha assegnato un punteggio all'interno della seguente scala di valutazione.
Descrizione sintetica della valutazione = NEGATIVO
• L'obiettivo di performance non è stato conseguito Scarso = 1
• L'obiettivo di performance è stato solo minimamente conseguito Insufficiente = 2
Descrizione sintetica della valutazione =POSITIVO
• L'obiettivo di performance è stato adeguatamente conseguito Adeguato = 3
• L'obiettivo di performance è stato conseguito in maniera più che adeguata Buono = 4
• L'obiettivo di performance è stato conseguito in maniera eccellente Ottimo = 5

Al termine della valutazione per ciascuna posizione si è avuto dunque un punteggio medio ponderato relativo a ciascuno dei seguenti 3 fattori:
1. raggiungimento degli obiettivi individuali (peso 40%)
2. comportamenti organizzativi (peso 40%)
3. contributo alla performance di OPAS (peso 20%).

Ne consegue che il punteggio finale della valutazione della performance individuale è stato il risultato della media ponderata dei suoi fattori, secondo la seguente formula:
Performance= (Tot. A*40%) + (Tot. B *40%) + (Tot. C*20%).
La valutazione è stata considerata positiva se le prestazioni sono risultate almeno "adeguate", ossia se il punteggio finale è > 2,0.

I risultati stessi conseguiti sono stati utilizzati per la corresponsione dell'indennità di risultato.

Le modalità valutative sono state condivise e messe in atto nei tempi più brevi.
I soggetti coinvolti, l'Organo di indirizzo Politico-Amministrativo, il Segretario Generale, la struttura tecnica permanente, le risorse responsabili di settore e non, le rappresentanza sindacali hanno interagito in piena sintonia cooperando al buon funzionamento complessivo del nuovo sistema, nei tempi schedulati.
Le modalità di comunicazione degli obiettivi alle risorse sono risultate chiare ed adeguate e non si è resa necessaria alcuna procedura di conciliazione.

6. LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

L'OIV convalida la Relazione della performance redatta dal segretario Generale e di cui è stata data informativa al CdA relativa all'anno 2017.
La predetta Relazione è stata validata dato che ha rispecchiato quanto realmente avvenuto nello specifico ciclo della performance ed ha riportato in sintesi le risultanze del sistema di valutazione per l'esercizio 2017.

7. ELEMENTI DI SINTESI

Il funzionamento generale del sistema si può ritenere positivo, rispondente alle finalità e senza particolari criticità meritevoli di essere segnalate, considerata la normativa specifica afferente le IPAB e lo stato attuale di OPAS.
Le linee guida, le metodologie e le indicazioni di ANAC sono state verificate correttamente e compiutamente applicate.
La Relazione sulla Performance può ritenersi integralmente condivisa.
Le proposte di miglioramento (marginali) per il 2018 sono già state discusse col Segretario Generale e saranno acquisite previa approvazione del CdA.

Lì, 23 marzo 2018
L'OIV
dott. Gaetano Esposito