

**Relazione annuale sul funzionamento complessivo
del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni
Anno 2017**

Premesso che:

Che anche la Corte di Conti si è espressa, con parere n°325 del 31 maggio 2011, stabilendo definitivamente l'inapplicabilità dell'art 14 del d.lgs. 150/2009 agli Enti locali;

Che risulta di immediata applicazione il solo art. 11, commi 1 e 3 del succitato decreto, mentre sono disposizioni di principio gli artt. 3, 4, 5 comma 2, gli artt. 7, 9 e 15 comma 1 del precitato d.lgs.;

Che pertanto, con deliberazione della Giunta comunale n° 49 del 19.05.2017 è stato nominato l'Organo comunale di Valutazione, nelle persone dei Sig.ri Girauda Claudia e Girauda Giuseppe, in sostituzione e con funzioni analoghe all'OIV di cui all'art 14 del d.lgs. 150/2009;

Che con provvedimento della Giunta comunale n° 29 in data 31/03/2017, è stato approvato il Piano della Performance con valenza triennale 2017/2019, che ha come documenti di riferimento annuali il piano esecutivo di gestione (PEG) ed il Piano degli Obiettivi, il Bilancio di Previsione ed il Documento unico di programmazione (DUP) e come rendicontazione dei risultati il Controllo di Gestione, il rendiconto con la relazione dell'Amministrazione e ogni altro modello che l'amministrazione intenda utilizzare, non essendo applicabile al Comune l'art 10 del d.lgs. 150/2009 ed essendo stati ritenuti pienamente assimilabili i documenti succitati (indirizzi applicativi ANCI);

Che pertanto sulla scorta di quanto su esposto, il presente documento, costituisce una relazione a consuntivo dell'attività dell'Ente nell'esercizio 2017, alla quale verrà allegata tutta la documentazione a rendiconto legata al Conto Consuntivo, in fase di approvazione (con un saldo di cassa di €. 562.000,72 ed un risultato di amministrazione

di €. 426.575,67, in base al preconsuntivo), e la relazione finale della performance dell'Amministrazione;

La relazione si articola in 3 sezioni:

1. Adozione del piano della performance e della relazione sulla performance;
2. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale;
3. Implementazione delle iniziative finalizzate al miglioramento della trasparenza e del grado d'integrità e delle pari opportunità.

1. Adozione del piano della performance e della relazione sulla performance.

Piano della performance

Con deliberazione della Giunta comunale n° 121 in data 31/12/2014 (poi aggiornata al D.Lgs. 74 del 25.05.2017 con delibera di Giunta comunale n. 128 in data 29/12/2017) è stato da ultimo approvato il Sistema di misurazione e valutazione della Performance con le note metodologiche e le disposizioni operative cui fare riferimento. In base a tale regolamentazione è stato adottato con deliberazione della Giunta comunale n° 29 in data 31/03/2017, come già gli anni precedenti, il Piano della performance. Le schede da utilizzare per la valutazione del piano triennale e annuale sono state predisposte e messe a disposizione dei Responsabili di Area.

Relazione sulla performance

Come sopra esposto il Comune non è tenuto all'applicazione dell'art 14 del d.lgs. 150/2009, tuttavia con la presente si intende presentare una relazione sul funzionamento complessivo di tale sistema di valutazione nell'anno precedente sia in termini economico/finanziari sia in termini qualitativi e quantitativi, riferiti alla performance organizzativa dell'Ente e individuale, le cui schede verranno redatte dai responsabili dei servizi e validate da questo Organismo anche ai fini del risultato e della premialità del personale.

2. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale

Con delibera della Giunta Comunale n. 76 del 15 ottobre 2011 è stato adottato il sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale, secondo un modello caratterizzato da un forte legame tra risultati, processi e risorse da un lato e obiettivi, indicatori e azioni dall'altro. Con delibere della Giunta Comunale n. 121 del 31 dicembre 2014 e da ultimo n. 128 del 29 dicembre 2017 è stato rivisto ed aggiornato con nuove modifiche tale sistema di valutazione dei dipendenti.

Anche per l'anno 2016 sono state adottate apposite schede per la valutazione individuale della performance dell'Ente.

3. Implementazione delle iniziative finalizzate al miglioramento della trasparenza, del grado d'integrità e delle pari opportunità.

Trasparenza e integrità

Il Piano per la Trasparenza e l'Integrità, è stato approvato con la delibera di Giunta comunale n. 1 del 11/01/2013.

Esso richiede di garantire l'accessibilità totale alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, agli indicatori relativi gli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento dei fini istituzionali, ai risultati dell'attività di misurazione e valutazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità, strumentali alla legalità e all'integrità dell'azione amministrativa. Ogni informazione concernente il ciclo della performance con la documentazione succitata e i sistemi di valutazione e risultati delle valutazioni organizzative e individuali deve essere inserita, mediante collegamenti, in apposite sezioni del Piano triennale (e delle sue declinazioni annuali) per la trasparenza e l'integrità. Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ha avuto piena attuazione negli obiettivi prefissati per gli anni dal 2011 al 2017 conformemente alle numerose disposizioni di legge in materia, al Piano Anticorruzione ed al D.Lgs.

14/03/2013 n.33, come da ultimo sostanzialmente modificato con il D.Lgs. 25/05/2016 n. 97 (Amministrazione trasparente).

Al 31/12/2017 risultano pienamente soddisfatti gli adempimenti di legge e l'adeguamento del sito che copre tutti i parametri di legge. Ogni anno l'Organismo Comunale di Valutazione ha provveduto ad effettuare la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento; dati ed informazioni annualmente elencati nell'Allegato 2.1 – Griglia di rilevazione di cui alle specifiche disposizioni dell'ANAC (al 31 marzo 2017 della delibera n. 141/2018). Il predetto Organismo di valutazione ha svolto gli accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della trasparenza ai sensi dell'art. 43, c. 1, del d.lgs. n. 33/2013.

Dal 2016 il Piano per la Trasparenza e l'Integrità è parte del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, adottato per i trienni 2016/2018, 2017/2019 e 2018/2020 rispettivamente con deliberazioni della Giunta comunale n.ri 7 del 29/01/2016, 9 del 25/01/2017 e 8 del 17/01/2018.

Pari Opportunità

L'Amministrazione si è dotata di un proprio Piano di azioni positive per la rimozione di ostacoli che impediscano le pari opportunità e di un codice di condotta contro le molestie sessuali ed il mobbing (da ultimo per il triennio 2016/2018 approvati con deliberazione della Giunta comunale n° 129 in data 23/12/2015) ed ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG), contro la discriminazione e i fenomeni di mobbing e per il benessere organizzativo, secondo quanto previsto dalla legge n. 183/2010 e dalle direttive dei Ministri per le Pari Opportunità e per l'Innovazione. In relazione a tale Comitato è stato approvato apposito regolamento interno (delibera della Giunta comunale n° 12 in data 15/02/2013). Con decreto del Sindaco n. 13 del 03/10/2014 è stata inoltre nominata la Consigliera di fiducia contro le molestie sessuali ed il mobbing.

Conclusioni

L'operato dell'Amministrazione comunale a livello di valutazione e misurazione della performance, di trasparenza ed integrità e di pari opportunità, è stato pertanto, anche nel 2017, conforme alle disposizioni di legge e regolamentari.

Per una verifica e misurazione definitiva della performance individuale di ciascun dipendente si rinvia alla relazione finale che verrà redatta da questo Organismo a seguito delle schede di valutazione elaborate dai relativi Responsabili di aree organizzative e, per questi ultimi, da questo stesso Organismo.

Per l'analisi dei documenti menzionati in questa relazione si rinvia a quanto pubblicato nella apposita sezione "amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Comune.

Vignolo 20.04.2018

L'ORGANO COMUNALE DI VALUTAZIONE:

Claudia Giraudo

Giuseppe Giraudo