



SEDE CENTRALE

Organismo Indipendente di Valutazione

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

Anno 2018

Art. 14, comma 4, lettera a), del D. Lgs. n. 150/2009

Indice del Documento

PRESENTAZIONE

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

E. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI DI SUPPORTO ALL'ATTUAZIONE DEL
PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ PER IL
RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

F. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ'

G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

H. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ' DI MONITORAGGIO DELL'OIV

2. *Misurazione e valutazione*

Per quanto attiene all'adeguatezza della metodologia per la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale attraverso l'analisi di specifici indicatori riferiti al grado di raggiungimento dei risultati attesi, si esprime un parere CONVALIDANTE in quanto risulta raggiunta una maggiore responsabilizzazione del funzionario titolare di posizione organizzativa, la valorizzazione della professionalità e della capacità gestionale finalizzata al perseguimento degli obiettivi istituzionali nonché al conseguimento di specifici obiettivi o progetti individuali o di gruppo.

Nel complesso è stata posta attenzione agli indicatori, di natura prevalentemente temporale, capaci di misurare nel tempo l'andamento di una determinata attività o processo entrambi soggetti a valutazione di quantità e qualità delle risorse impegnate nel processo di valutazione. Si ritiene opportuno valutare uno sviluppo in futuro di indicatori che possano garantire maggiormente una multidimensionalità.

C. *Processo di attuazione del ciclo delle performance*

Il ciclo di gestione della performance è il complesso articolato delle fasi e delle attività attraverso le quali si attivano i diversi strumenti e processi del sistema di performance, al fine di programmare, misurare, gestire, valutare e comunicare la performance in un periodo temporale determinato.

Nell'ottica della definizione di uno stretto legame tra gli obiettivi dell'organizzazione e quelli del personale, per quanto riguarda il processo di attuazione del Sistema di valutazione, l'OIV svolgendo funzioni di verifica, garanzia e certificazione esprime parere COMPLESSIVAMENTE POSITIVO in quanto i dati dimostrano che il totale delle unità pari quest'anno a 9 unità hanno raggiunto gli obiettivi di periodo con una percentuale pari al 100%. Per maggior chiarezza di seguito si riporta la tabella stessa tabella utilizzata anche nel 2017, rimasta invariata anche in fase di aggiornamento.

RISORSE IN BASE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (Performance individuale e Performance organizzativa)	
Percentuale di raggiungimento degli obiettivi	n. unità di personale
100%	9
50% - 75%	0
50%	0

D. *Infrastrutture di supporto*

Al fine di poter valutare l'adeguatezza dei sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del ciclo della performance, come accaduto per lo scorso anno, viene preso in considerazione in primo luogo il "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" che illustrando gli elementi costitutivi e le modalità di funzionamento del sistema di valutazione rappresenta il supporto necessario e il riferimento operativo dell'OIV; ed in secondo luogo un sistema di indicatori legati alla pianificazione strategica che devono servire a tenere sotto controllo gli elementi che si ritengono prioritari per il miglioramento dell'Ente con l'obiettivo finale di offrire una rappresentazione sintetica della performance realizzata. Inoltre si evidenzia che la tempistica di

l'anno successivo, si evidenzia un complessivo miglioramento in quanto il sistema di valutazione corrente è stato impostato nella logica di migliorare la professionalità dei dipendenti al fine di conseguire i migliori risultati sul lavoro. Per il 2018 il SMV adottato risulta congruente con le dimensioni e le caratteristiche dell'Ente e risultano implementati dei correttivi in quello adottato nel corso dell'anno.

Inoltre giova sottolineare il proficuo scambio con l'UVP, che attraverso l'invio di un breve report ha inteso costruttivamente sottolineare, con riferimento al piano adottato per l'anno, punti di forza e di debolezza, con particolare riguardo ad obiettivi e ai rispettivi indicatori adottati.

Di tali indicazioni si è tenuto conto a partire dal nuovo Piano 2019-2021.

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Le modalità attraverso le quali si è potuto operare un esame del funzionamento del sistema e attraverso le quali è stato possibile esprimere un giudizio sono molteplici.

Innanzitutto si è proceduto all'analisi e all' esame della sottoelencata documentazione:

- Piano della performance 2018-2020;
- Rilevazione al 31/03/2018 – obblighi di Pubblicazione
- Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance vigente
- Sito internet della LILT, con particolare utilizzo dei documenti caricati nella “Sezione Amministrazione Trasparente”;
- Breve Report inviato dalla UVP 8.8.2018

Inoltre l'OIV attraverso incontri periodici con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPTC) e attraverso l'ausilio della risorsa dedicata al supporto delle attività di monitoraggio ha potuto condurre delle analisi e i monitoraggi relativi su quanto operato nella struttura.