

COMUNE DI ROSATE
Organismo della Valutazione e del Controllo (OVAS)

**ANNESSO ALLA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE DELLA
PERFORMANCE**

INDICE

FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI	3
FINALITÀ.....	3
PRINCIPI GENERALI.....	3
1 3	
2 IL PROCESSO DI VALIDAZIONE E LA METODOLOGIA DI VERIFICA ADOTTATI.....	4
2.1 IL PROCESSO DI VALIDAZIONE E I SOGGETTI COINVOLTI.....	4
2.2 LA METODOLOGIA DI VALIDAZIONE.....	4
2.3 LA TRACCIABILITÀ E L'EVIDENZA DEL PROCESSO DI VALIDAZIONE E DEL RELATIVO APPROCCIO METODOLOGICO UTILIZZATO	5
2.4 FORMA E CONTENUTO DELLE CARTE DI LAVORO.....	5
- definizione	
- obiettivi	
- requisiti, forma, contenuto ed ampiezza	
- modalità, principi di compilazione.	
3 LA FORMALIZZAZIONE: IL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE E IL GIUDIZIO.....	7
ALLEGATO A – TENUTA E REDAZIONE DELLE CARTE DI LAVORO	8

COMUNE DI ROSATE

Organismo della Valutazione e del Controllo (OVAS)

FINALITA' E PRINCIPI GENERALI

FINALITA'

L'OVAS, con la presente validazione, attribuisce efficacia alla Relazione sulla Performance della Giunta comunale, ai sensi dell'art. 14, comma 4, let. c) del d. lgs 150/2009.

Tale validazione riporta, ovviamente, gli esiti dell'attività di verifica svolta sull'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione. Inoltre è connessa al precedente processo di monitoraggio ed a quello valutativo e precisa i motivi per i quali possono essere ritenuti validi gli esiti dei processi medesimi.

La validazione, infine, dà un contributo alla Giunta nella sua valutazione delle possibili finalità e del tipo di gestione dell'Ente. Dato che l'OVAS ha già redatto la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni - secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 4, let. a) del citato decreto - ne ha tenuto conto, considerando anche quanto è stato disposto dal Legislatore e dall'ANAC in termini di prevenzione della corruzione.

PRINCIPI GENERALI

I principi di riferimento del processo hanno avuto una specifica implementazione per quanto attiene alle varie fasi dell'attività lavorativa del personale, in termini di programmazione e di gestione.

La trasparenza, l'attendibilità, la ragionevolezza, l'evidenza, la tracciabilità, la verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato hanno concretato tali principi di riferimento.

1. L'OGGETTO DELLA VALIDAZIONE

COMUNE DI ROSATE

Organismo della Valutazione e del Controllo (OVAS)

Oggetto della validazione sono stati l'attività di gestione, gli obiettivi, la loro misurazione con gli indicatori, la performance delle varie componenti dell'Ente, in relazione a quanto di tutto ciò è stato precisato nella Relazione della Giunta, verificandone la conformità, l'attendibilità e la comprensibilità.

In definitiva l'analisi è stata conforme alle modalità definite dal predetto decreto e dalla delibera 5/2012 dell'ANAC.

Così, verificati l'analisi della struttura ed i contenuti della Relazione, è stato formulato un giudizio di sintesi.

2. IL PROCESSO DI VALIDAZIONE E LA METODOLOGIA DI VERIFICA ADOTTATA

Le fasi della performance sono state seguite nel processo di validazione, tenendo conto dei vari soggetti interessati e dell'approccio metodologico seguito.

2.1 IL PROCESSO DI VALIDAZIONE ED I SOGGETTI COINVOLTI

I soggetti comunque coinvolti sono individuabili: la Direzione amministrativa, le Posizioni organizzative, la Giunta.

2.2 LA METODOLOGIA DI VALIDAZIONE

La metodologia utilizzata ha ricalcato quanto previsto nell'ambito dell'Ente.

Pertanto i criteri sono stati quelli già "collaudati": una necessaria coerenza, garantita, nel tempo, dai controlli effettuati durante ciascun anno, rispetto a quelli precedenti; una idonea sinergia, concepita come insieme di azioni di controllo fra loro strettamente coordinate, tendenti al rafforzamento progressivo del sistema amministrativo dell'Ente; una adeguata redditività, intesa come sostegno alla produttività generale e come sommatoria delle produttività individuali espresse ai vari livelli; una vera funzionalità, determinata da una costante azione di verifica; una naturale omogeneità degli scopi, dato che prassi diverse utilizzate nei successivi controlli determinerebbero involontarie ma anche gravi contraddizioni gestionali; una sostanziale razionalità, dato che bisogna garantire che l'utilizzo e l'approfondimento delle modalità di controllo previste dalle norme tendano a tre finalità fra loro coerenti: l'attuazione delle norme, una sempre migliore loro applicazione ed uno specifico approfondimento delle varie attività, adeguatamente "sentito" ai vari livelli.

COMUNE DI ROSATE

Organismo della Valutazione e del Controllo (OVAS)

Inoltre sono state importanti l'acculturazione del personale e l'integrazione culturale.

In definitiva è stato fatto riferimento agli obblighi di controllo gestionale più importanti. Fra questi appare opportuno citare: le attività di supporto (il PEG, il controllo di gestione); le verifiche (la valutazione, l'analisi del funzionamento complessivo del sistema dei controlli); gli incontri (il coordinamento, i monitoraggi, la validazione), la costante considerazione del problema dell'anticorruzione.

Pertanto sono stati approfonditi i previsti controlli; collegati fra loro i controlli stessi; definiti gli elementi funzionali; ripetute alcune analisi, utilizzando uguali metodologie; analizzate le previste documentazioni.

2.3 LA TRACCIABILITA' E L'EVIDENZA DEL PROCESSO DI VALIDAZIONE E DEL RELATIVO APPROCCIO METODOLOGICO UTILIZZATO

Anche nel corso dell'attuale validazione sono stati utilizzati i documenti necessari, in definitiva le "le carte di lavoro" utili al fine dei controlli, cioè l'insieme degli atti posti in essere dai vari Servizi nel corso delle attività di programmazione e gestione.

Naturalmente durante l'anno tali attività di controllo sono state adeguatamente coordinate

In definitiva l'attività di controllo è stata sostanzialmente omogenea, gli approfondimenti e le analisi sono stati fra loro coordinati e le valutazioni sono state coerenti.

La tracciabilità degli atti posti in essere ai vari livelli è stata rispettata.

2.4 FORMA E CONTENUTO DELLE CARTE DI LAVORO

2.4a - *DEFINIZIONE*

La metodologia non ha solo utilizzato gli atti in maniera completa e dettagliata, ma ha anche effettuato verifiche generali, omogenee ed approfondite, controllando le attività gestionali e, nelle grandi linee, quelle finanziarie, nelle varie fasi della performance.

2.4b - *OBIETTIVI*

Gli obiettivi perseguiti, in base all'utilizzo delle carte di lavoro, hanno riguardato: una pianificazione adeguata delle verifiche, idonea a facilitarne la tracciabilità; un valido supporto per esprimere un esaustivo giudizio finale; la possibilità di effettuare i necessari raccordi fra documentazioni diverse; un impiego opportuno della digitalizzazione; la possibilità di procedere ad ulteriori approfondimenti.

COMUNE DI ROSATE

Organismo della Valutazione e del Controllo (OVAS)

2.4c - *REQUISITI, FORMA, CONTENUTO ED AMPIEZZA*

Utilizzando tutti gli atti disponibili, è stato possibile raggiungere il convincimento che le informazioni usufruite fossero sufficienti. I temi, comunque, sono stati adeguatamente individuati. Le valutazioni sono state riferite ai vari argomenti trattati nella Relazione della Giunta. Nel complesso, si può affermare che nella validazione sono stati soddisfatti tre requisiti essenziali: l'autosufficienza, l'obiettività e la completezza.

In tale quadro, si può affermare che l'analisi della "situazione" dell'Ente appare veritiera, dato che i dati utilizzati sono validi e realistici e che l'impostazione della Relazione è esaustiva, tenendo conto che le sue conclusioni sono risultate valide ed i risultati esposti sono stati accertati, dimostrandone l'attendibilità. Pertanto la Relazione è conforme all'effettiva attività svolta dall'Ente, la cui performance risulta adeguatamente definita.

Si può altresì affermare che l'insieme della Relazione appare del tutto comprensibile da parte dell'utenza, ai fini dell'accennata conoscenza diffusa da parte della stessa.

Più in generale, si concorda su quanto è stato definito, nella Relazione, in ordine alle finalità, ai principi generali ed alla metodologia attuata nell'Ente.

L'impostazione che caratterizza tutto il documento appare adeguata. Sono da considerare valide, altresì, la definizione del rapporto fra gli obiettivi organizzativi e quelli individuali e l'analisi degli obiettivi strategici.

Sono state adeguatamente considerati le fasi della performance, i soggetti che ai vari livelli hanno operato, i tempi rispettati o meno, le responsabilità, correttamente definite fin dalla programmazione.

2.5d - *MODALITÀ, PRINCIPI DI COMPILAZIONE, LA FORMALIZZAZIONE.*

Il lavoro svolto ha verificato documentazioni nuove o già analizzate, o compilate in precedenti controlli.

Sono stati, quindi, utilizzati i monitoraggi, le valutazioni, i controlli della gestione, gli incontri con i responsabili, ecc..

Sono stati seguiti i principi di interdipendenza e di obiettività, di diligenza e di riservatezza.

Elemento basilare della validazione è stata la continuità dei rapporti, delle analisi e dei controlli.

COMUNE DI ROSATE
Organismo della Valutazione e del Controllo (OVAS)

3. LA FORMALIZZAZIONE: IL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE E IL GIUDIZIO

Il giudizio finale deve tener conto dei vari aspetti particolari che ne costituiscono il riferimento principale.

Tenendo conto degli aspetti riportati nello schema valutativo di riferimento, analizzato in sede di valutazione e definito in relazione all'attività generale dell'Ente nel corso del 2015, intesa nei suoi valori medi, si può affermare che l'attuazione delle finalità di Giunta ed il conseguimento degli obiettivi strategici, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione del programma di mandato, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del previsto livello di assorbimento delle risorse è stata molto buona. Inoltre il livello di conseguimento degli indicatori di prestazione (performance) relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità è stato buono. Il conseguente raggiungimento degli obiettivi è stato molto buono.

La rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza è stata valida e l'innovazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi sono stati molto buoni, così come l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi, facendo riferimento agli specifici obiettivi di competenza, sono state molto buone.

Le competenze professionali e manageriali dimostrate sono state molto buone e l'attività svolta in relazione alle personali responsabilità nel quadro delle predisposizioni riguardanti la trasparenza e l'anticorruzione (Piano della Prevenzione della Corruzione, Programma della Trasparenza e dell'Integrità, Codici di comportamento, Piano delle Azioni positive per le pari opportunità) è stata molto buona.

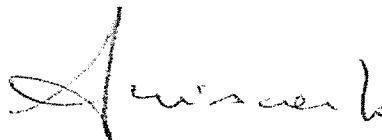
Nel complesso, l'attività svolta dall'Ente nel 2015 è stata molto buona.

In conclusione l'OVAS ritiene che sussistano tutte le condizioni necessarie per la validazione della Relazione della performance.

Lì 12 giugno 2016.

L'OVAS

dott. Rodolfo Guiscardo



SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMMINE

Altra amministrazione

Comune di Rosate, anno 2015

Selezionare l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicare la denominazione nella cella D3

RUBRICHE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AL FINE DELLA VALIDAZIONE (ARREDA VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (C) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SINO) (D)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	La presentazione è completa	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Le informazioni sono sintetiche ma esaustive. Le pubblicazioni sono funzionali alle esigenze dell'utenza	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	I dati del contesto esterno sono validi.	SI
2.2	L'amministrazione	Caratteri ed organigramma dell'Amministrazione risultano in maniera chiara ed evidente	SI
2.3	I risultati raggiunti	I risultati sono stati positivi.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Difficoltà finanziarie, positiva l'innovazione.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Il PEG è compilato in maniera valida, andrà perfezionato	SI
3.1	Albero della performance	Il sistema metodologico si riferisce all'albero della performance.	SI
3.2	Obiettivi strategici	Gli obiettivi strategici sono stati sostanzialmente conseguiti	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Gli obiettivi sono stati individuati e conseguiti. I Piani sono stati elaborati ed attuati.	SI
3.4	Obiettivi individuali	L'assegnazione degli obiettivi individuali è chiara, ma va ulteriormente perfezionata.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	L'analisi economico finanziaria rappresenta la situazione dell'Ente	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Il CUG svolge la propria attività. Il Piano delle azioni positive è stato attuato. Non si sono verificati problemi.	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Il processo di redazione ha considerato quanto è avvenuto nelle varie fasi della performance	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Le fasi sono complete. Valido il riferimento a coloro che hanno operato. I tempi sono stati, nel complesso, rispettati, le responsabilità sono state definite. Sono necessari ulteriori perfezionamenti.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Appaiono sintetici, ma realistici	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	E' completa.	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	E' esaustiva.	SI
Allegato 4	Tabella sulla valutazione individuale	A posto	SI