

**Organismo Indipendente di Valutazione**

*PROVINCIA DI REGGIO EMILIA*

**ANNO 2012**

**RELAZIONE ANNUALE**

**SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DELLA  
VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA E INTEGRITÀ  
DEI CONTROLLI INTERNI**

## ***Premessa***

Il presente documento ha lo scopo di rendicontare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni. La relazione tratta le attività svolte dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) nel corso dell'esercizio indicato; la relazione è articolata nel modo seguente:

Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione

Performance organizzativa

Performance individuale

Grado di condivisione del Sistema di valutazione

Utilizzo dei premi

Trasparenza

Pari opportunità

Benessere organizzativo

## ***1. Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione***

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale è stato predisposto ed utilizzato in coerenza ai principi e alle disposizioni del DLgs 150/2009.

## ***2. Performance organizzativa***

Nell'anno 2012 le finalità del Piano triennale della Performance sono state assolte dai seguenti strumenti programmatori: la Relazione Previsionale e Programmatica triennale e gli annuali Piano Esecutivo di Gestione e Piano degli Obiettivi.

Con riferimento alla performance organizzativa, la Relazione Previsionale e Programmatica ed il Piano degli Obiettivi, come deliberati in sede previsionale e rendicontati in sede consuntiva, per l'anno in oggetto in coerenza con le indicazioni strategiche pluriennali della Giunta Provinciale, hanno individuato i principali elementi di performance organizzativa, quali l'attuazione delle politiche attivate per la soddisfazione finale dei bisogni della collettività e l'attuazione di piani e programmi, compresa la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse.

La misurazione e valutazione della performance organizzativa è avvenuta attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori essenzialmente a rilevanza interna e episodicamente a rilevanza esterna, riferiti ai profili di risultato e dell'efficienza ed efficacia finale.

E' stato attuato il monitoraggio infrannuale, con presentazione in itinere da parte dei dirigenti apicali dei dati quantitativi e qualitativi correlati agli obiettivi attribuiti; il livello di informazione dato all'OIV dal Servizio Finanziario e dalla compagine dirigenziale nel suo insieme è stato adeguato e puntuale.

### ***3. Performance individuale***

La performance individuale dei dirigenti apicali ha fatto puntuale riferimento al Sistema di misurazione e valutazione della performance coerente con i principi di cui all'art. 7 del DLgs 150/2009 e la valutazione della performance individuale è stata collegata ai fattori valutativi previsti dal citato sistema. Le schede di valutazione finali relative all'esercizio 2012 dei dirigenti apicali sono state predisposte, consegnate e sono conservate in atti presso l'Ufficio Personale dell'Ente.

Per il restante personale, relativamente al quale il compito di valutazione è in capo al responsabile apicale della struttura di appartenenza, la valutazione di performance individuale è stata espletata dai dirigenti in coerente applicazione del sistema di valutazione deliberato dall'Ente e le relative schede sono conservate in atti presso l'Ufficio Personale dell'Ente.

In merito alla definizione ed assegnazione degli obiettivi, l'OIV ha rilevato un adeguato collegamento tra gli obiettivi individuali e le strategie espresse nella Relazione Previsionale e Programmatica; le modalità di assegnazione degli obiettivi individuali alle figure apicali sono state coerenti con le indicazioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

### ***4. Grado di condivisione del Sistema di valutazione***

Gli organi di indirizzo politico-amministrativo hanno svolto un ruolo attivo, per assicurare il buon funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance. L'infrastruttura di supporto all'OIV è risultata idonea ai fini della disponibilità degli elementi su cui l'OIV ha effettuato le proprie valutazioni.

## **5. Utilizzo dei premi**

In relazione all'utilizzo delle risorse deputate alla premialità, nello specifico degli importi premiali per la performance individuale della dirigenza apicale, l'OIV ha dato disposizioni affinché ciò avvenisse secondo quanto previsto dalla Legge, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'Amministrazione e nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità, in coerenza con la valutazione di performance individuale prodotta dallo stesso OIV.

## **6. Trasparenza**

L'OIV ha sollecitato e verificato l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza. Detto assolvimento è risultato sostanzialmente completo: infatti nel corso dell'anno l'Ente ha operato per adeguare la struttura informatica del proprio sito alle indicazioni di Legge e ha curato il caricamento dei dati richiesti. Rispetto a quanto necessario al 31/12/2012 permangono comunque circoscritte carenze che saranno emendate nel corso dell'anno 2013.

## **7. Pari opportunità**

L'Ente ha adottato il piano delle azioni positive e ha istituito il Comitato Unico di Garanzia.

## **8. Benessere organizzativo**

L'Ente non ha condotto analisi di clima o di benessere organizzativo. Si evidenzia che, in tema di benessere organizzativo, nel corso del 2012 l'Ente ha continuato a garantire:

- la flessibilità dell'orario di lavoro che consente una buona autonomia dei dipendenti nel conciliare i tempi di vita e di lavoro,
- la concessione e variazione dei part time,
- la presenza in tutte le sedi dell'ente di macchinette distributrici di bevande,
- la climatizzazione dei locali e possibilità di utilizzo della pompa di calore nei momenti di necessità di una diversa climatizzazione degli uffici,
- l'utilizzo ai dipendenti del portale delle risorse umane e nella Intranet mettendo a disposizione la modulistica necessaria per l'inoltro delle diverse istanze all'ente, così semplificando le richieste da parte del personale. Inoltre le visite mediche effettuate presso il medico dell'ente hanno dato la possibilità ai dipendenti di colloquiare con il medico circa le eventuali difficoltà riscontrabili sul lavoro in termini di carico fisico di lavoro ed in diversi casi di porre in essere le modifiche necessarie anche con prescrizioni sul carico fisico di lavoro.

Reggio Emilia, lì 20 novembre 2013

L'Organismo di Valutazione

F.to Dott. Pietro Bevilacqua