

## RELAZIONE OIV ANNO 2020

**VISTA** la nota del Consorzio Terre Cablate in data 7/06/2017 con la quale si comunicava che il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 29.05.2017, ha individuato il sottoscritto quale soggetto idoneo a ricoprire l'incarico di Nucleo di Valutazione del Consorzio Terrecablate con funzioni di OIV;

**PREMESSO** che il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni un quadro di azione che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (input) a quella di risultati (output ed outcome) e che l'organismo indipendente di valutazione della performance (OIV), in seno ad ogni amministrazione, garantisce dall'interno la definizione e l'implementazione dei sistemi di valutazione esercitando, in piena autonomia, le attività inerenti alla misurazione e alla valutazione della performance.

**CONSIDERATO** che l'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 dispone che ogni amministrazione si doti di un Organismo indipendente di valutazione (OIV) e la Commissione Indipendente per la Valutazione e la Trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni (CiVIT), in attuazione di quanto stabilito dall'art. 7, comma 3, del decreto legislativo n. 150/2009 e secondo le linee di indirizzo a suo tempo rese dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT).

**CONSIDERATO** che in tale ambito vengono identificate le condizioni finalizzate a garantire che il perseguimento delle strategie, lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi avvenga in condizioni ottimali tenuto conto anche della dimensione dell'ente in modo da contemplare una valutazione ex ante ed ex post sui seguenti fondamentali parametri:

a) se l'Amministrazione è in grado effettivamente di raggiungere i propri obiettivi, garantendo un utilizzo equilibrato delle risorse, lo sviluppo delle competenze e dell'organizzazione, il miglioramento delle relazioni con interlocutori e portatori di interesse (stakeholder);

b) se i processi interni di supporto – i quali rendono possibile il funzionamento dell'Amministrazione – raggiungono adeguati livelli di efficienza ed efficacia

**RILEVATO** che i piani di azione della valutazione sono stati quelli classici della job evaluation, valutazione della posizione nell'ambito della organizzazione, e della skill evaluation, valutazione della prestazione con riferimento anche al grado di partecipazione e di coinvolgimento personale nell'attività istituzionale dell'ente;

**CONSIDERATO** che il modello al quale il OIV con funzioni di nucleo di valutazione si conforma nello svolgimento della propria attività di valutazione delle prestazioni dei responsabili dei servizi, risulta sostanzialmente fondato su due momenti prevalenti ed essenziali, concernenti l'operato dei responsabili medesimi ed inerenti rispettivamente un primo aspetto di carattere soggettivo ed un secondo di natura eminentemente oggettiva.

### *Valutazione del comportamento organizzativo*

Compito dell'OIV è anzitutto quello di procedere alla valutazione annuale di quello che potrebbe essere definito - con un'espressione sintetica - il "comportamento organizzativo", ovvero la capacità, abilità e professionalità effettivamente dimostrate nel coordinare, dirigere e controllare l'attività e l'operato della struttura, indipendentemente dai risultati gestionali concretamente conseguiti.

### *Valutazione relativa all'effettivo conseguimento degli obiettivi*

Nel giudizio complessivo, deve assumere ovviamente rilevanza non trascurabile anche il momento della verifica dei risultati dagli stessi realmente conseguiti a fronte degli obiettivi assegnati dall'organo direttivo dell'Amministrazione.

A tale proposito occorre necessariamente prendere in esame, quale parametro di riferimento, il piano dettagliato degli obiettivi approvato dal C.d.A. in data 14.09.2020 con Delibera n.12-2020, in cui risultano articolati in specifiche e puntuali finalità i "metaobiettivi" definiti in sede di approvazione del bilancio di previsione e – soprattutto – dei relativi allegati (*in primis* la relazione previsionale e programmatica).

In relazione a dette finalità devono essere necessariamente indicati i relativi tempi di attuazione preventivati, sulla base delle risultanze della programmazione operata ad inizio esercizio.

**VISTO** che:

- l'art.3 del D.Lgs 27 ottobre 2009, n.150 prevede che le amministrazioni pubbliche devono adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e

quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;

- l'art.4 del D.Lgs 27 ottobre 2009, n.150 prevede che ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico- amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

**CONSIDERATO** che il Piano della Performance, è un documento programmatico triennale, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

**VISTA** l'attuale struttura del Consorzio che prevede la seguente dotazione organica :

	<b>totali</b>	<b>dirigenti</b>	<b>contratto</b>	<b>Cat. B</b>	<b>Cat. C</b>	<b>Cat. D</b>
<b>Direzione Generale</b>	<b>1</b>	<b>1</b>				
Segreteria/Economato/Protocollo	1,4		0,2+0,2	1		
Gare e Contratti	0					
<b>Area Servizi</b>	<b>1</b>					<b>1</b>
Servizi SIT	0,5		0,5			
Servizi ICT	1		0,5+0,5			
Front Office	0,5		0,5			
<b>Area Tecnica</b>	<b>0</b>					
Infrastrutture e rete	1				0,5+0,5	
Manutenzione	0,5				0,5	
Progettazione	1				1	
Networking e sistemi	2					2
<b>Serv. Economico-Finanziario</b>	<b>0</b>					
Ragioneria	0,5				0,5	
Bilancio	0					
	<b>10,4</b>	<b>1</b>	<b>2,4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

**VISTO** il provvedimento di nomina del Direttore Generale che conferisce all'Ing. Enrico Borelli come da Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.15 – 2015 le attribuzioni e le funzioni di cui all'art. 26 dello Statuto Consortile ;

**VERIFICATO** che il Consorzio Terre Cablate ha provveduto ad individuare gli obiettivi strategici ed Piano Performance approvato con delibera del Consiglio di amministrazione in data 14.09.2020 con Delibera n.12-2020.

**CONSIDERATO** che la realizzazione degli obiettivi tenuto conto della dimensione dell'ente può essere valutata sia come performance individuale sia come valutazione complessiva definita come performance di gruppo;

**CONSIDERATO** che l'OIV ha proceduto alla lettura della relazione presentata dal Direttore sull'attività 2020, effettuando una verifica puntuale sul contenuto della relazione presentate sull'attività svolta.

Due soli obiettivi non sono stati raggiunti al 100% come di seguito riportati:

- Sub Criterio Risultato Operativo > 100.000 raggiunto 97.659,22 pari al 97.65% con un grado di raggiungimento complessivo del 99,21%
- Criterio Raggiungimento della performance organizzativa al 99,74%.

Le percentuali raggiunte sono comunque tali da confermare il 100% dei risultati essendo ampiamente compensate dal raggiungimento pieno degli altri obiettivi con performance che superano il 100% degli indicatori previsti.

Ciò premesso il sottoscritto Daniele Visconti quale OIV trasmette al Consiglio direttivo per le eventuali integrazioni e osservazioni la presente relazione con la quale si esprime parere favorevole, sulla relazione del Direttore e le informazioni relative agli obiettivi in esse contenute, quale valutazione di propria competenza per la liquidazione del salario accessorio secondo le disposizioni contrattuali vigenti e nei limiti delle vigenti disposizioni di legge e regolamentari.

Si integra la presente relazione con la documentazione trasmessa dal Direttore Dott. Enrico Borrelli completa delle schede di verifica e controllo.

28 Marzo 2020

Il Nucleo di valutazione con funzioni di OIV  
D.Visconti

*Le firme, in formato digitale, sono state apposte sull'originale elettronico del presente atto ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 7/3/2005 n. 82 e s.m.i.*