

RELAZIONE OIV ANNO 2022

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 con il “Piano della Performance 2022” approvato dal C.d.A. in data 09.06.2022 con Delibera n.6-2022 e confermato nel PIAO approvato dal Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 21.11.2022 con Delibera n.9-2022 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;

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 ;

VISTO “Piano della Performance 2022” approvato dal C.d.A. in data 09.06.2022 con Delibera n.6-2022 e confermato nel PIAO approvato dal Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 21.11.2022 con Delibera n.9-2022;

VISTO l'allegato A della deliberazione N.6-22 del 09.06.2022 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E SISTEMA PREMIANTE - ANNO 2022;

VISTA la documentazione pervenuta con nota di trasmissione del 27.02.2022 attesta che per tutte le strutture del Consorzio nell'anno 2022 è stato evidenziato un significativo livello di efficienza ed efficacia che ha garantito il raggiungimento degli obiettivi della performance organizzativa dell'ente per il 2022 nella misura del 100% e degli altri obiettivi come segue:

Performance Organizzativa

- Obiettivi generali 100%
- Anticorruzione e trasparenza 100%

Obiettivi specifici:

- Potenziamento servizi di connettività di tipo Intranet 100%
- Implementazione servizi di Data Centre 100%
- Obiettivi speciali/progetti:
- Adempimenti amministrativi necessari ai sensi di legge per tutti gli affidamenti 100%
- Promozione, progettazione e Project management dei sistemi di videosorveglianza 100%
- Performance individuale Obiettivi individuali Direzione Generale 100%

Obiettivi individuali

- Area Servizi 100%
- Area Tecnica 100%
- Area Infrastrutture e Rete 100% Obiettivi Area Amministrativa 100%

CONSIDERATO che l'OIV ha proceduto alla verifica della relazione presentata dal Direttore per l'anno 2022, effettuando una verifica puntuale sul contenuto della relazione presentate sulle principali attività svolte.

CONSIDERATO che la relazione riporta in maniera puntuale gli indicatori e le percentuali raggiunte sono comunque tali da confermare il 100% dei risultati senza rilievi riscontrati rispetto agli obiettivi indicati e al conseguimento degli stessi.

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.

La presente relazione è integrata con la documentazione trasmessa dal Direttore Dott. Enrico Borrelli completa delle schede di verifica e controllo.

27 Febbraio 2023

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.