



**O. I. V.**

**Organismo Indipendente di Valutazione**

**Relazione 2015 sul funzionamento complessivo del sistema di  
valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni  
(art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/2009 e CiVIT  
Del. n. 23/2013)**



## Indice

Presentazione.....	3
A. Performance organizzativa.....	5
B. Performance individuale.....	9
C. Processo di attuazione del ciclo di gestione della performance.....	11
D. Infrastruttura di supporto.....	12
E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale della trasparenza e l' integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione.....	12
F. Definizione e gestione di standard di qualità.....	14
G. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.....	14
H. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV.....	15



## Presentazione

L'OIV, ai sensi dell'art 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/2009, elabora questa Relazione ispirandosi ai principi di indipendenza e imparzialità.

Nella Relazione l'OIV riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi, ai sensi della Delibera CiVIT n. 23/2013, con la finalità di evidenziare le criticità ed i punti di forza. I processi relativi al funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni hanno lo scopo di supportare in modo tempestivo ed efficace i processi di riorganizzazione e di miglioramento del sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

L' Azienda ha effettuato una misurazione e valutazione delle *performance*, così come definito negli Accordi Aziendali per la retribuzione di risultato, stipulati nell'anno 2010.



La misurazione e la valutazione delle *performance* Aziendali hanno individuato:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della *performance*;
- b) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti.

Il processo di programmazione aziendale ha consentito di tradurre la *mission* dell'Azienda in azioni operative ed ha tratto da questa l'insieme degli obiettivi, degli indicatori e dei target che costituiscono gli oggetti di misurazione e valutazione della *performance*.

La valutazione della *performance* è stata effettuata in modo da rispettare il principio che la produttività deve essere legata alla gestione budgetaria, con l'obbligo di verificare il diritto alla distribuzione dell'incentivo in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo misurato da opportuni indicatori di risultato.



La misurazione e valutazione della *performance* individuale è relativa al personale delle aree contrattuali ed è incentrata sul collegamento tra *performance* organizzativa e *performance* individuale.

### **A. Performance organizzativa**

La misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa dell'Azienda ha riguardato le diverse Unità Operative in cui è articolata la struttura aziendale.

Sono state elaborate Schede di budget per area di responsabilità dirigenziale, che prevedono un'integrazione dei contenuti relativi alla programmazione operativa con i contenuti della programmazione strategica. All'interno delle schede sono declinati gli indicatori, che sono monitorati per valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi. Gli obiettivi dell'Azienda sono articolati in obiettivi operativi, per ciascuno dei quali sono definiti:

1) uno o più indicatori con i relativi valori target (valore atteso);



2) le azioni da porre in essere con la relativa tempistica;

3) l'identificazione del responsabile dell'obiettivo operativo.

L'OIV ritiene che, con riferimento ai requisiti metodologici descritti dall'art. 5 del D. Lgs n. 150/2009, gli obiettivi definiti siano stati formulati in maniera tale da risultare pertinenti rispetto ai bisogni della collettività di riferimento, siano misurabili in termini concreti e chiari, siano coerenti con la *mission* strategica dell'Azienda e miranti a realizzare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati, siano stati definiti con un orizzonte temporale annuale, ed anche, che in generale siano stati commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale.

Il sistema utilizzato ha consentito all'U.O. Controllo di Gestione di procedere all'elaborazione di apposita reportistica relativa alle schede di budget, mettendo in rilievo i risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi assegnati.



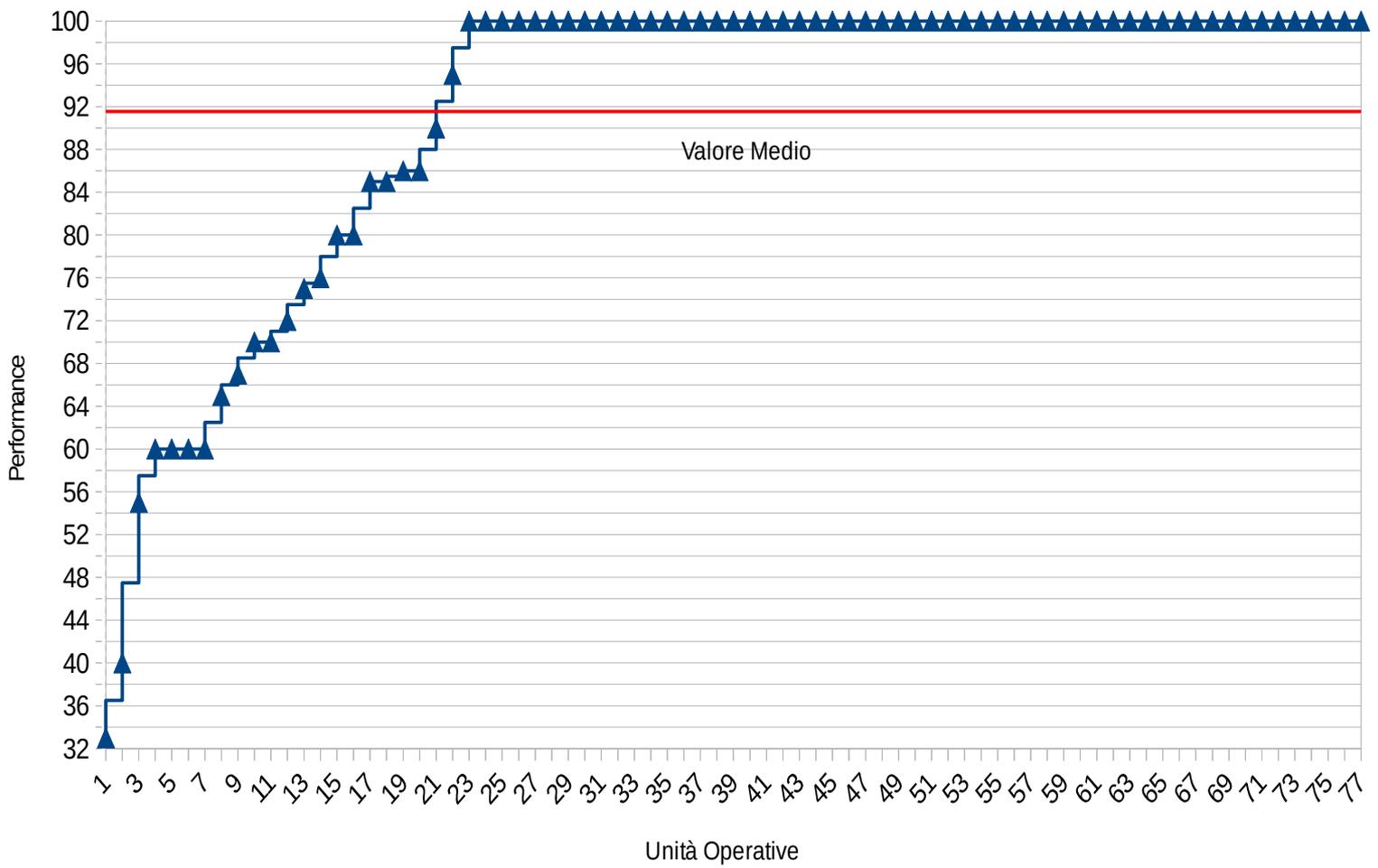
Il flusso informativo che ha alimentato la reportistica di monitoraggio annuale si è basato su dati che hanno attinto come fonte ai sistemi informativi in uso in azienda.

Per quanto riguarda il monitoraggio della documentazione relativa alla misurazione e valutazione della *performance*, si rappresenta qualche criticità sui tempi di acquisizione della medesima; si tratta di un aspetto sicuramente migliorabile, anche, attraverso un'attività più capillare di informazione. Pertanto, l'Organismo al riguardo evidenzia la necessità di curare la puntuale e tempestiva trasmissione della documentazione.

Per quanto riguarda gli strumenti di rappresentazione della performance, l'OIV rileva che l'attività di monitoraggio intermedio deve essere meglio strutturata, poiché questa può costituire un utile strumento di monitoraggio, verifica e controllo di tutta l'attività dell'Azienda, per ogni unità operativa coinvolta nel ciclo di gestione della performance, oltre che per lo stesso vertice politico aziendale.



### Performance Unità Operative anno 2015





## **B. Performance individuale**

La *performance* individuale riguarda tutto il personale dell'azienda - dirigenziale e non - ed è strettamente connessa alla *performance* organizzativa dell'Ente.

Non sono sufficienti gli elementi conoscitivi a disposizione dell'Organismo per valutare le modalità operative seguite dai valutatori in sede di misurazione e valutazione della *performance* individuale per la condivisione da parte dei soggetti valutati e la loro coerenza con quanto stabilito nel sistema premiante.

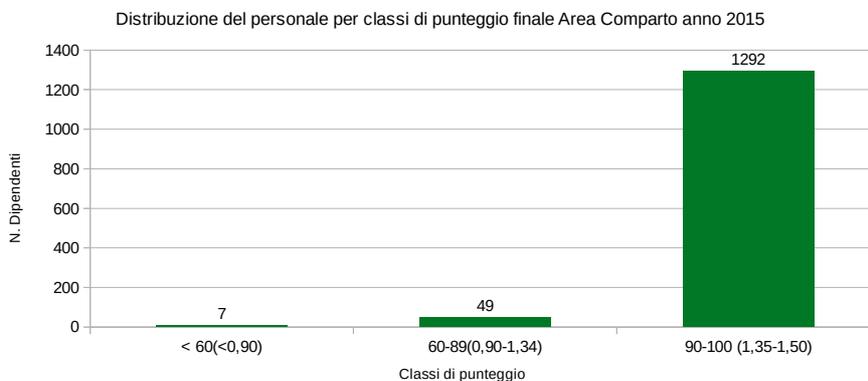
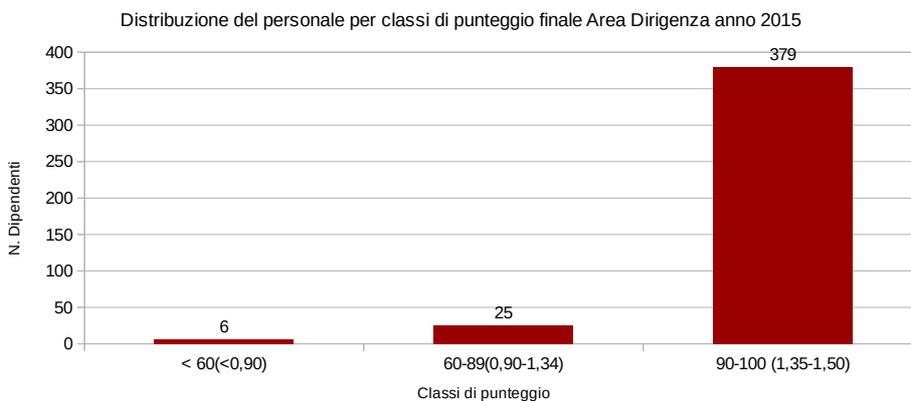
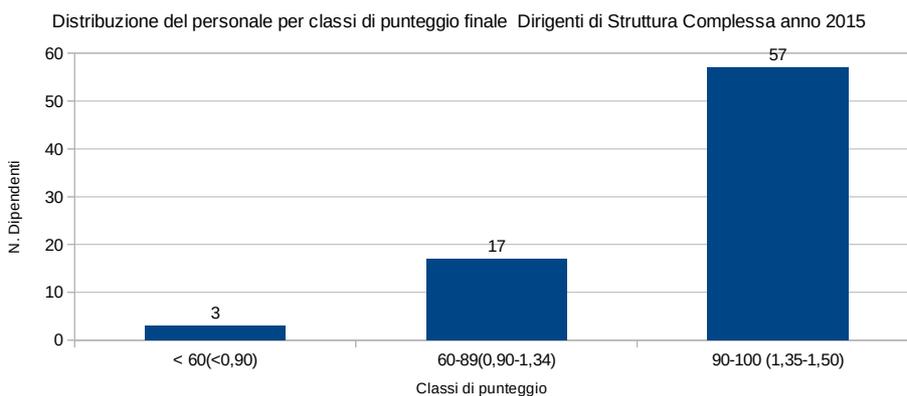
Non risulta evidenza all'OIV dell'assegnazione formale di obiettivi individuali a tutti i dipendenti dell'azienda.

Gli obiettivi individuali sono stati assegnati ai dirigenti responsabili dei centri di negoziazione, che hanno assunto la responsabilità individuale del raggiungimento degli obiettivi stessi.



L'assegnazione di obiettivi individuali a tutti i dipendenti è un obiettivo che

l'Azienda dovrà realizzare con migliore evidenza.





### **C. Processo di attuazione del ciclo di gestione della *performance***

Il processo relativo alla misurazione e valutazione della *performance*, fissato all'interno del sistema premiante aziendale, appare delineato in maniera chiara. Sono previsti i tempi, le fasi e i diversi attori, che devono intervenire nel corso del processo con i loro ruoli.

Dall'Allegato I alla Delibera CiVIT n. 23/2013, compilato dalla STP, risulta che la stessa è adeguata per quanto concerne la competenza in ambito economico-gestionale, mentre non possiede adeguate competenze in ambito giuridico. L'OIV conferma, altresì, l'ottimo contributo dato a supporto delle attività dell'Organismo da parte della STP aziendale.



#### **D. Infrastruttura di supporto**

Per la raccolta e l'analisi dei dati, ai fini della misurazione della performance, l'Azienda ha utilizzato il proprio sistema informativo di controllo di gestione; l'OIV rileva, altresì, che nell'Allegato 1 alla Delibera CiVIT n. 23/2013, compilato per la parte di pertinenza dal Resp. del Controllo di Gestione e dei Sistemi informativi, è esposto che i dati sulle risorse finanziarie, assegnate agli obiettivi strategici ed operativi, provengono dal sistema di contabilità generale e non dal sistema di contabilità analitica.

#### **E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale della trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione**

L'adozione del Piano triennale per la trasparenza e l'integrità e l'attività del Responsabile della Trasparenza hanno costituito la base fondamentale del



processo sviluppato dall'Azienda per rendere trasparente la propria organizzazione, l'attività, e l'utilizzo delle risorse, in un'ottica che supera la logica del mero adempimento degli obblighi di pubblicazione e l'aggiornamento scaturenti dalla disciplina vigente.

L'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente" è stata implementata dei prescritti contenuti e resa più fruibile sotto il profilo della quantità e qualità delle informazioni e dei dati presenti.

L'OIV ha rilevato alcune criticità, riscontrate nel corso delle verifiche, effettuate sugli obblighi di pubblicazione dei dati:

- alcuni dati sono pubblicati in formato non aperto;
- alcuni dati risultano non pubblicati nella Sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

Altresì, l'OIV rileva che l'Azienda non dispone di un sistema per contare gli accessi alla sezione "Amministrazione trasparente".



## **F. Definizione e gestione di *standard* di qualità**

L'OIV rileva nell'Allegato 1, Sezione F, alla Delibera CiVIT n. 23/2013, compilato dal Responsabile della Trasparenza, che l'Amministrazione ha definito standard di qualità per i propri servizi all'utenza, ha realizzato misurazioni per un controllo della qualità erogata per tutti i servizi con standard, ha adottato soluzioni organizzative per la gestione dei reclami.

## **G. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione**

I risultati conseguiti nel ciclo della *performance* dell'anno 2015 consentono di evidenziare carenze sugli aspetti riguardanti gli obiettivi individuali, le pari opportunità ed il bilancio di genere. Si rileva, altresì, un ritardo nella valutazione degli obiettivi operativi, che sono da considerare parte integrante del ciclo della *performance*. Occorre ricordare al riguardo le oggettive difficoltà di applicazione degli innovativi strumenti introdotti dalla riforma di cui al D. Lgs n. 150/09 e delle successive modifiche ed



integrazioni. Pur considerando tali aspetti, nel corso dell'anno 2016, l'OIV ha potuto riscontrare un miglioramento nello sviluppo delle attività di pianificazione strategica e operativa e delle azioni per la trasparenza; il tutto tenendo presente quanto scaturito nell'ambito del confronto con l'OIV.

#### **H. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV**

Le attività di verifica che hanno costituito il supporto documentale della presente relazione sono state svolte durante la stesura della stessa, mediante analisi dei dati e delle informazioni ricavate dalla documentazione messa a disposizione dall'Azienda, a seguito di richiesta, con nota n. 140859, del 14/02/2017, del Resp. STP, dr M.C. Alloro, e del Resp. UOC Coordinamento Staff, dr Libera F. Carta, avente ad oggetto: Monitoraggio, sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione trasparenza ed integrità dei controlli interni relativi al ciclo della *performance* anni 2015-2016. La predetta documentazione è stata



trasmessa all'OIV con nota n. 143302 del 22/02/2017, del Resp. f.f. UOC Risorse umane, dott.ssa Anna Rita Marco, con nota n. 141724, del 16/02/2017, del Resp. UOS Trasparenza, dott.ssa Antonella Santarelli, del dirigente CED, Ing. A. Di Pasquale, con nota n. 147456, del 07/03/2017, del Resp. UOC Servizio Provveditorato, dott. Salvatore R. Messina, prot. 142038 del 17/02/2017 e con nota n. 147522 del 07/03/2017 del Resp. UOC Servizio Tecnico, Avv. G. Capizzi. Altresì, l'OIV ha acquisito dati ed elaborazioni che ha collezionato la STP .

Enna, 30/03/2017

L'OIV

F.to Dott. Di Salvo Fabio

F.to Dott. Gervasi Giuseppe

F.to Dott. Mingrino Davide