

CONSORZIO DELL'OGGIO

Provincia di Brescia

VERBALE N. 2/2024

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE MONOCRATICO

OGGETTO: Relazione annuale OIV ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a), D.Lgs. 150/2009 sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni

Richiamato l'art. 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. 159/2009 che stabilisce che *"L'Organismo indipendente di valutazione della performance: a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;"*

Visto il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance elaborato dell'ente approvato da CdA il 18.3.2021 per il triennio 2021-2023;

Richiamato il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 che ha fornito a tutte le Pubbliche Amministrazioni un quadro di riferimento più dettagliato per favorire la progettazione e l'utilizzo di un Sistema di misurazione e valutazione della performance.

L'articolo 3 (Principi generali) del Decreto cita testualmente *"La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento."* (comma 1).

Al **comma 2** del medesimo articolo si rileva che *"Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti..."*.

Per attuare quanto previsto all'art. 3, le Amministrazioni Pubbliche sviluppano il ciclo di gestione della performance che è articolato nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10 del Decreto;
- 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 di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Sistema deve tendere a rispondere alle indicazioni della Delibera CIVIT (Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche) n. 104/2010 in modo da:

- consentire la misurazione e valutazione e, quindi, la rappresentazione in modo integrato ed esaustivo del livello di performance atteso e realizzato, con evidenziazione degli scostamenti;
- consentire un'analisi delle cause di tali scostamenti;
- consentire di individuare elementi sintetici di valutazione d'insieme riguardo all'andamento dell'Amministrazione;
- consentire un monitoraggio continuo della performance dell'Amministrazione anche al fine di individuare interventi correttivi in corso di esercizio;
- garantire i requisiti tecnici di validità, affidabilità e funzionalità;
- assicurare un'immediata e facile comprensione dello stato della performance sia agli attori interni sia ai soggetti esterni;
- promuovere la semplificazione e integrazione dei documenti di programmazione e rendicontazione della performance;
- esplicitare le responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi e al relativo conseguimento della performance attesa e realizzata;
- assicurare la trasparenza totale con indicazione dei soggetti responsabili.

La CIVIT ha emanato nel 2010 diverse deliberazioni per guidare il processo di definizione del Sistema di cui questo documento tiene conto, in particolare: n. 88, 89, 104, 111, 112, 114, 121, 122, 123 e 124.

Preso atto che l'ente Consorzio dell'Oglio:

- ha attualmente vacante il posto di direttore che è provvisoriamente coperto con incarico al direttore del Consorzio del Ticino;
- è in corso procedura di concorso pubblico per la copertura del posto di direttore che presumibilmente sarà coperto nel corso del 2024;
- il sistema di valutazione e misurazione performance vigente non tiene conto della direttiva del Ministro della PA del 28 novembre 2023 e di quanto previsto in riferimento all'art. 39 ter del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del D.Lgs. 222 del 13.12.2023 con riferimento alle nuove norme sulla inclusione e accessibilità delle persone disabili.

Premesso quanto sopra l'OIV:

- 1) A seguito del monitoraggio del SVMP del 2021-2023, ne ritiene opportuno l'utilizzo per l'ente anche per il 2024;
- 2) Propone all'ente di procedere a un aggiornamento del sistema nel corso del 2024 apportando modifiche, sentito l'OIV e il nuovo direttore che verrà assunto alle dipendenze dell'ente, utili per il suo adeguamento alla direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28.11.2023 e alle novità di legge intervenute, e per una sua applicazione dal 2025.

23 aprile 2024

L'OIV monocratico

dott. Giulio Pinchetti
(firmato digitalmente)