

relazione performance

Autorità di Bacino del Fiume Tevere

N. Prot.: 0002334

data: 28-06-2013



ABT/0002334/2013



**AUTORITA' DI BACINO DEL FIUME TEVERE**  
*Organismo Indipendente di Valutazione*

00185 Roma, \_\_\_\_\_

Via V. Bachelet, 12

tel. 06 49249201

fax 06 49249300

**Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della  
trasparenza e integrità dei controlli interni**  
e  
**validazione della relazione sulla performance**

**Introduzione**

La presente relazione è redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Autorità di bacino del fiume Tevere, in conformità con quanto previsto dall'art. 14 comma 4 lett. a) del decreto legislativo n.150/2009, che individua, tra i compiti dell'OIV, il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e la elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso.

Con il presente documento l'OIV procede, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lett. c) del D.Lgs. 150/2009 alla validazione della Relazione sulla Performance redatta ai sensi dell'art. 10 del medesimo decreto.

**1. Adozione del piano della performance e della relazione sulla performance**

*1.1 Piano della performance*

Con decreto segretariale n. 27 del 30 giugno 2012 è stato, fra l'altro, adottato il Piano della Performance. Il provvedimento in questione, ha dato atto degli immutati obiettivi strategici ed organizzativi previsti nel Piano della Performance 2011 – 2013, aggiornandolo, per il triennio 2012 – 2014, nella parte concernente le risorse economiche e, quindi, le previsioni di gestione finanziaria dell'Ente e negli obiettivi affidati ai dirigenti per l'anno 2012, funzionali al conseguimento degli obiettivi strategici posti su base triennale.

Il processo di formazione del Piano è stato accompagnato da questo Organismo attraverso il supporto metodologico alla definizione degli obiettivi strategici e degli obiettivi gestionali.

Al fine del miglioramento del processo di definizione degli obiettivi strategici è stato supportato lo sviluppo di un processo di analisi del contesto esterno e del contesto interno al fine di favorire un

continuo miglioramento dei processi di definizione della pianificazione di medio e breve periodo della *performance* dell'Amministrazione.

### *1.2 Relazione sulla performance*

Nel corso del mese di giugno dell'anno 2013 è stata redatta la *Relazione sulla Performance* riferita ai risultati consuntivi dell'anno precedente.

Il processo di redazione della *relazione sulla performance* è stato curato dall'Ufficio di Segreteria Giuridico Amministrativa e dalla Struttura Tecnica Permanente, costituita con decreto del Segretario Generale n. 20 del 24 aprile 2012. La relazione è pubblicata sul sito web istituzionale alla voce "*trasparenza, valutazione e merito*".

La *Relazione sulle Performance* conseguita nell'anno 2012 ha focalizzato gli elementi quantitativi e qualitativi, sulla base dei dati e delle informazioni raccolte dall'ente in tale arco temporale, concernenti i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

## **2. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale**

Il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale è coerente con quanto previsto dal decreto legislativo n. 150/2009.

Il ciclo di gestione della *performance* nel corso del 2012 è articolato come di seguito illustrato

### Personale dirigente.

1. Nel Piano della Performance 2012 sono stati definiti gli obiettivi operativi, poi formalmente assegnati ai singoli dirigenti il 2 maggio 2012. Per ogni obiettivo è stato definito un risultato con il relativo indicatore atto a rappresentare il livello di raggiungimento.
2. Gli obiettivi del Piano della Performance sono stati collegati alla *performance* individuale dei dirigenti. Le risorse per il pagamento della retribuzione di risultato dei dirigenti sono allocate nel Capitolo di spesa 3011 della Contabilità Speciale n. 1208.
3. Nel corso del 2012 è stato effettuato il monitoraggio degli obiettivi affidati ai dirigenti, secondo le scadenze esposte nelle schede obiettivo, riportate nel Piano della *Performance*.
4. Nella fase successiva al 31 dicembre 2012 si è completato il monitoraggio degli obiettivi del Piano della performance. Le valutazioni ai dirigenti sono state rilasciate nel corso del mese di maggio 2012.

Le varie fasi sono state oggetto di monitoraggio da parte di questo Organismo.

### Personale dipendente

Il C.C.D.I. del personale dipendente dell'Autorità di bacino del fiume Tevere non appartenente all'area dirigenziale ha adottato il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni di detto personale.



La corresponsione del salario accessorio al personale non dirigente avviene, pertanto, in base alla valutazione delle prestazioni annuali dei dipendenti. In base al punteggio ottenuto si consegue la percentuale di salario accessorio definita annualmente e che è esposta, quale risorsa stabile e variabile, nel Fondo Unico di Amministrazione.

La valutazione del personale dipendente ha osservato nel corso del 2011 il seguente ciclo.

- a) Prima fase. Lancio del periodo di valutazione. Il dirigente, anche in seguito agli obiettivi definiti e ricevuti, indica i compiti che dovranno essere eseguiti dai dipendenti in funzione del raggiungimento degli obiettivi (periodo aprile - maggio 2012)
- b) Seconda fase. Colloquio di verifica intermedio. Il dirigente valutatore fornisce al collaboratore dei riscontri sull'andamento della sua prestazione (periodo luglio - settembre 2012)
- c) Terza fase. Colloquio finale di valutazione. Il valutatore compila la scheda di valutazione finale e la presenta al valutato (periodo maggio 2013).

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha vigilato sul rispetto dei tempi delle varie fasi concernenti il processo di valutazione, valutando la coerenza dei compiti assegnati al personale e dei risultati conseguiti con gli obiettivi strategici fissati dall'Amministrazione nel *Piano della Performance*. Eserciterà i controlli su quanto riportato nel documento concernente il Conto Annuale e sul Fondo Unico di Amministrazione.

### **3. Implementazione delle iniziative finalizzate al miglioramento della trasparenza e del grado di integrità, delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del grado di condivisione del sistema di valutazione**

#### 3.1. Trasparenza e integrità

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha verificato la presenza nel sito istituzionale dell'Autorità di bacino del fiume Tevere di una apposita sezione, di facile accesso e consultazione, denominata "*Trasparenza, valutazione e merito*". In tale sezione sono stati pubblicati tutti gli atti relativi al sistema di misurazione e valutazione della *performance* e al ciclo della *performance* organizzativa ed individuale.

Nella sezione in questione sono, pertanto, pubblicati:

- dati riguardanti la dirigenza
- Assenze / Presenze
- Contrattazione Integrativa
- Codice di comportamento del personale dipendente
- Norme disciplinari personale non dirigente
- Norme disciplinari e responsabilità disciplinari dei dirigenti
- Codice di comportamento dei dirigenti



- Piano delle performance
- Relazione sulla performance anno 2012
- Informativa sull'attività di video-sorveglianza presso gli uffici dell'Autorità di Bacino
- 2° monitoraggio sull'utilizzo auto di servizio della pubblica amministrazione - direttiva 6/2011
- Criteri di scelta per la mobilità volontaria ex art.30 del D.Lgs 165/2001
- Incarichi di collaborazione

Sempre nell'ambito della sezione "comunicazione" del sito sono pubblicati tutti i bandi, concorsi e avvisi dell'Autorità di Bacino del fiume Tevere, con l'aggiornamento della fase del singolo procedimento fino all'esito dello stesso. Relativamente agli incarichi di collaborazione sono pubblicate le regole per l'espletamento delle procedure comparative e la relativa modulistica per la formulazione delle domande. Infine, sono pubblicati gli elenchi degli incarichi di collaborazione affidati con le relative notizie concernenti il nome dell'incaericato, l'oggetto del contratto, gli estremi del provvedimento, durata ed importo contrattuale.

### 3.2 Pari opportunità

L'art. 14 comma 4, lett. h, del decreto legislativo n. 150 del 2009 pone in capo agli OIV nelle Amministrazioni pubbliche la verifica dei *risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità.*, ponendo, pertanto, l'attenzione delle Amministrazioni sulla necessità di costruire un processo di promozione e raccolta delle buone pratiche.

In questo quadro si evidenziano i nuovi *Comitati unici per la garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).*

L'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 ha apportato alcune modifiche al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, prevedendo, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano "*al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni"* (art. 57, comma 1).

In attuazione delle disposizioni contenute nella legge 183/2010 e nella successiva direttiva 10 marzo 2011, emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e recante "*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la*



valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183), è stato dato avvio, con decreto del Segretario Generale n. 39 del 4 ottobre 2011, alla procedura per la costituzione del CUG anche in seno a questa Autorità. La novità di questo nuovo organismo è costituita dalla previsione normativa di unificare tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuiscono ai Comitati per le pari opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

Il 3 novembre 2011 ed il 22 marzo 2012 si sono tenute due riunioni di detto organismo ove sono state poste questioni inerenti la costituzione. A seguito delle istanze emerse nel corso delle riunioni la composizione del CUG è stata riformata con decreto segretariale n. 11 del 24 gennaio 2013.

### 3.3. Benessere organizzativo

L'Ente ha proceduto alla valutazione del rischio stress lavoro correlato, il processo di valutazione è stato condotto collegialmente con la partecipazione dei soggetti previsti dalla legge e dalla prassi.

#### **Tanto sopra esposto**

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Autorità di bacino rimette la relazione sopra estesa, concernente il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, al Segretario Generale dell'Autorità di bacino del fiume Tevere.

Il medesimo Organismo, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del D.Lgs. 150/2009 da atto di aver preso in esame la *Relazione sulla Performance* e valida la medesima condividendone i contenuti che sono reputati coerenti in relazione a quanto osservato e monitorato nel corso dell'anno 2012.

Roma, 28 giugno 2013

L'Organismo Indipendente di Valutazione

ingegner Paolo Picella

