

## COMUNE DI AGLIANA

### RELAZIONE DELL'O.I.V. SUL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED INTEGRITA' – ANNO 2015

Relazione annuale dell'O.I.V. di cui all'art. 14, comma 4, lett. a) D.Lgs. 150/2009 sullo stato nel 2015 del funzionamento del sistema complessivo della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni del Comune di Agliana.

Questa relazione rappresenta il momento di verifica annuale della corretta applicazione da parte del Comune di Agliana dei disposti di cui al D.Lgs. 150/2009 e delle linee guida delle metodologie dell'ANAC).

L'O.I.V. ha verificato che nel corso del 2015 il Comune di Agliana ha provveduto a:

- adottare il Bilancio di Previsione e la Relazione Previsionale e Programmatica 2015 con deliberazione consiliare n. 70 del 30/07/2015;
- adottare il PEG pluriennale 2015-2017 ed assegnare le risorse ai Responsabili delle Unità Operative, con deliberazione di Giunta n. 63 del 07/08/2015 (e successive variazioni: n. 1 approvata con delibera di GC. n. 76 del 05/11/2015 e n. 2 approvata con delibera di GC. n. 80 del 03/12/2015);
- approvare il Piano triennale delle opere pubbliche 2015/2017 con delibera di consiglio n. 69 del 30/07/2015;
- approvare il Piano triennale di prevenzione della corruzione con delibera G.C. n. 6 del 29/01/2015 avente ad oggetto "Legge 190/2012 – Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione Anni 2015-2017 – Approvazione";
- approvare il Piano triennale della trasparenza e dell'integrità 2015 con delibera G.C. n. 7 del 29/01/2015 avente ad oggetto "Affari Generali - Piano per la Trasparenza e l'integrità – Programma Triennale 2015-2017 - Approvazione"

L' O.I.V. ha predisposto la relativa relazione sulla performance 2015.

#### **Piano delle performance**

Il ciclo di gestione della performance, con riguardo all'anno 2015, si sviluppa attraverso le linee programmatiche di mandato, la relazione previsionale e programmatica, il bilancio di previsione, il PEG con relativi obiettivi ed il Piano della Performance.

Il Piano della Performance composto dall'insieme di metodologie approvate per la valutazione della performance dei dipendenti comunali risulta coerente con il sistema integrato di pianificazione e controllo e con i principali documenti programmatici pluriennali ed annuali.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa è stato costruito predisponendo apposite schede contenenti gli obiettivi, lo scopo, il termine per l'adempimento, gli indicatori di performance e le indicazioni per la stesura della relazione finale

Per la "pesatura" delle singole attività che concorrono al raggiungimento degli obiettivi la Giunta comunale ha applicato una metodologia parametrica relativa ai seguenti criteri:

- 1) **Misura del grado di raggiungimento degli obiettivi di gestione - Gli indicatori** (*Indicatore di un impegno temporale; Indicatore economico; Indicatore quantitativo e/o qualitativo; Descrizione degli obiettivi e degli indicatori – Tabella riepilogativa*);
- 2) **Procedimento valutativo – Fasi di verifica dell'O.I.V.** (*Determinazione degli impegni; Prefigurazione dei risultati; Valutazione dei risultati*);

- 3) **Valutazione del comportamento organizzativo e manageriale** (*Qualità dell'apporto personale – Capacità organizzativa - Capacità direttiva – Capacità di comunicazione – Capacità di migliorare la performance*);
- 4) **Analisi e messa a punto delle fasi per la realizzazione degli obiettivi;**
- 5) **Rapporto conclusivo dell'O.I.V.**

Il monitoraggio del piano della performance anno 2015 è stato realizzato ed evidenzia che con riferimento a tale anno non si sono riscontrate criticità nel raggiungimento degli obiettivi, raggiunti per il 91,00%, denotando un elevato risultato complessivo.

#### **Valutazione delle posizioni organizzative e dell'altro personale**

Per la valutazione delle posizioni organizzative sono state adottate le metodologie di cui sopra, mentre per il personale dipendente di categoria –B – C - D non titolare di posizione organizzativa è stata adottata la metodologia approvata in sede di contrattazione decentrata aziendale.

Il processo di valutazione del personale con riferimento all'anno 2015 è giunto a conclusione.

#### **Programma per la trasparenza e l'integrità**

Sul sito istituzionale dell'ente (<http://www.comune.Agliana.pt.it>) è attiva e costantemente aggiornata la sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione del Dlgs. 33/13, secondo le sezioni individuate dalla norma.

In data 31 gennaio 2016 l'O.I.V. ha provveduto a redigere l'attestazione sugli obblighi di pubblicazione al 31/01/2016, come da delibera ANAC n. 43/2016. La griglia di rilevazione e l'attestazione risultano pubblicate nel sito istituzionale nella specifica sezione di amministrazione trasparente.

#### **Prevenzione della corruzione e sistema dei controlli interni**

Con deliberazione di Giunta comunale nr. 72 del 20/06/2013 il Segretario Generale è stato nominato responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente.

Con delibera di Giunta comunale n. 6 del 29/01/2015 è stato approvato il Piano di Prevenzione della "Corruzione" 2015-2017 e con delibera di Giunta comunale n. 7 del 29/01/2015 è stato approvato del connesso Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità del Comune di Agliana. Il Responsabile del Piano ha provveduto a compilare e pubblicare nell'apposita sezione la relazione annuale 2015 (secondo lo schema reso pubblico dall' ANAC entro i termini stabiliti).

Agliana, 03/02/2017

Dr.ssa Catherine Germain

---

Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi e per gli effetti dell'art. 3, c. 2 D.Lgs n. 39/93