



Prot. N°...../ Settore

Caserta li,.....

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'IACP di Caserta, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. C), del D. Lgs n° 150/2009, ha preso in esame la Relazione sulla performance illustrativa dell'attività svolta dall'I.A.C.P. di Caserta nel corso dell'anno 2019.

Con tale attività inizia il processo di Valutazione della Performance e Misurazione dei risultati raggiunti ai fini dell'assegnazione ed attribuzione della cd. retribuzione di risultato ai dirigenti dell'Ente. Il processo si concluderà con la successiva Relazione finale di Valutazione della Performance e Misurazione dei risultati che sarà esaustiva circa il processo di verifica e monitoraggio in corso d'opera e le motivate conclusioni raggiunte, già, in parte, contenute nei verbali di riunione dell'Organismo. La differenziazione tra un documento di carattere generale ed un successivo documento dettagliato quale punto di arrivo di ulteriori approfondimenti ai fini dell'attribuzione dei punteggi conseguiti e degli obiettivi raggiunti dai singoli Dirigenti con conseguente assegnazione dell'importo da liquidare è necessaria ai fini del completamento dell'iter previsto dal Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adottato dall'Ente, ed in linea con i compiti e l'attività attribuiti all'OIV dal D.Lgs. 150/2009

In base alle disposizioni della riforma del 2009 e delle successive normative di riferimento, nonché a seguito delle circolari esplicative e dispositive della Civit, oggi Anac, il 'Ciclo della Performance' degli enti soggetti ad esso, si estrinseca in una serie di atti e disposizioni collegati tra loro dal comune denominatore degli obiettivi e del sistema di monitoraggio e valutazione del raggiungimento degli stessi.

Per quanto prodotto in attività e documentazioni, l'IACP della provincia di Caserta ha rispettato l'iter di formulazione degli indirizzi strategici ed operativi dell'ente, con gli obiettivi della riduzione dei costi e del recupero e/o acquisizione di risorse finanziarie. Quindi, come sopra dichiarato, questo Organismo ha verificato che i principi di redazione ed assegnazione degli obiettivi generali, settoriali, la consapevolezza del contesto esterno di riferimento, lo sforzo di maggiore trasparenza nella gestione e nei rapporti con utenti esterni, la veridicità e verificabilità di piani e programmi e la coerenza interna ed esterna degli stessi, sono stati realizzati.

Tutto l'iter di verifica, rimodulazione, accertamento, impulso e valutazione di quanto predisposto, programmato, individuato come obiettivi e come impegno complessivo di tutto l'apparato organico dell'ente è stato rispettato e documentato.



ISTITUTO AUTONOMO per le CASE POPOLARI DELLA PROVINCIA DI CASERTA

In particolare dall'esame della documentazione ricevuta, dai monitoraggi effettuati durante l'anno 2019 e dai colloqui avuti con il Direttore Generale ed i singoli Responsabili di U.O. si è riscontrato che l'IACP di Caserta può considerarsi completamente adeguato a tutte le prescrizioni formali e sostanziali dell'Anac, relative alla trasparenza ed all'integrità, ed ha acquisito la consapevolezza che il raggiungimento dei soli risultati quantitativi dei singoli settori, cd. Performance Individuale, non è più esaustivo ai fini del riconoscimento delle indennità di risultato, ma è fondamentale il 'gioco di squadra' ai fini del raggiungimento degli obiettivi strategici dell'ente, la cd. Performance Organizzativa con indicatori e criteri di misurazione che riguardano gli standard di qualità, il grado di coinvolgimento degli soggetti interessati e le modalità con cui sono state svolte le indagini sulla soddisfazione dell'utenza.

Anche riguardo al collegamento tra Performance, Trasparenza, Integrità e Anticorruzione tutto il processo denominato "Ciclo della Performance" adottato ed attuato dall'IACP di Caserta è in linea con i Decreti Legislativi n. 33 e 39 del 2013 e la Delibera n. 6/2013 della Civit/Anac e tutte le successive norme di attuazione, nonché il Dlgs. 97/2016.

In virtù di tutto quanto sopra esposto e illustrato, l'Organismo Indipendente di Valutazione VALIDA la Relazione sulla Performance, ne acquisisce il contenuto e prende atto delle conclusioni da essa esplicitate, condividendo impostazione, metodo e sistema che hanno portato l'estensore alla verifica puntuale e ben illustrata nei particolari dei risultati ed obiettivi raggiunti dall'ente e si riserva di completare l'iter di valutazione della Performance e misurazione degli obiettivi raggiunti dai singoli dirigenti e settori entro i tempi richiesti dal procedimento in corso.

In attesa della definizione dell'intero processo di Valutazione, allorché questo Organismo proporrà all'organo di indirizzo politico-amm.vo la "valutazione annuale" dei dirigenti di vertice e l'"attribuzione" ad essi dei "premi", in questa sede si riscontra il raggiungimento degli Obiettivi Strategici dell'Ente, la cd. Performance Organizzativa, nonché la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, da parte dei dirigenti per il personale non dirigente preposto ai vari settori, secondo quanto previsto dal decreto n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità, e dei principi e normative che garantiscono le cd. 'pari opportunità'.

(dott. Giancarlo Scuncio)