

**VERBALE ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELL'ESU DI VERONA  
DEL 11.02.2016**

\*\*\*\*\*

Il giorno 11 febbraio 2016 alle ore 15.30 presso la Sede amministrativa dell'ESU di Verona in Via dell'Artigliere n. 9, si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione costituito con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 6 del 20.03.2013 e modificato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 30 del 15.09.2015. Risulta assente il Dott. Alberto Bignone.

Il Coordinatore, Prof. Giorgio Mion, ricorda che è compito dell'Organismo Indipendente di Valutazione:

- nel rispetto della funzione di valutazione della performance propria dei dirigenti, collaborare nella predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione, valutazione della performance dell'organizzazione, dei dirigenti e dei dipendenti, del sistema di integrità e di trasparenza adottati dall'Azienda;
- monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale e di controllo interno di integrità; promuovere ed attestare altresì l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza. Trasmettere all'Organo di indirizzo politico, semestralmente, una relazione sull'attività di monitoraggio svolta, evidenziando funzionalità e criticità rilevate;
- validare la Relazione annuale sulla performance, nonché i risparmi ivi documentati, attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente;
- elaborare la proposta di valutazione della performance individuale e di attribuzione dei premi al Direttore da sottoporre all'Organo di indirizzo politico;
- assolvere agli obblighi di certificazione richiesti ed ad ogni altra funzione che la normativa gli dovesse attribuire;
- proporre all'Organo di indirizzo politico le modalità per il proprio efficace funzionamento.

Rileva che, per lo svolgimento delle funzioni assegnate, il Collegio può interloquire costantemente con il Direttore e si può avvalere della struttura tecnica per il Controllo di Gestione dell'Ente. Detta struttura dipende gerarchicamente dal Direttore che assicura il raccordo e le relazioni tra l'OIV e l'organizzazione dell'Azienda.

Il Collegio si avvale della collaborazione dell'Ufficio Segreteria di Presidenza e Direzione per accedere alla documentazione agli atti dell'Azienda ed esamina la bozza dei seguenti documenti predisposti dall'Amministrazione:

1. Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016-2018;
2. Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016-2018;
3. Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance 2016-2018.

Procede al monitoraggio dell'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione stabiliti dalla normativa vigente, nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, per una verifica, mediante l'utilizzo della "Griglia di rilevazione al 31 gennaio 2016" contenuta nell'allegato 2 alla Delibera n. 43 del 20 gennaio 2016 dell'*Autorità Nazionale Anticorruzione*, della completezza, dell'aggiornamento e dell'apertura del formato dei dati richiesti. Si avvale della collaborazione del Responsabile della trasparenza che fornisce tutte le informazioni necessarie a verificare l'effettiva pubblicazione dei dati e la loro qualità ed attesta l'assolvimento degli adempimenti in materia di trasparenza per l'anno 2015.

L'OIV esercita inoltre una verifica sui contenuti del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018 e sul Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2016-2018, focalizza la propria attenzione sulla qualità del processo di elaborazione e di attuazione previsti dai Programmi stessi ed esprime parere favorevole.

L'OIV, dopo aver osservato che il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 prevede l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance al fine di migliorare l'organizzazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche ed assicurare prestazioni elevate e servizi di qualità, prende in esame la proposta di Piano Esecutivo di Gestione e di Piano della Performance 2016 – 2018 con gli obiettivi e l'indicazione del loro peso specifico nelle schede individuali di valutazione di tutto il personale.

Sottolinea che il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato ha ad oggetto sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, sia la misurazione e la valutazione della performance individuale e che, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 7 del Decreto ed in base alle direttive adottate dalla Commissione nazionale CIVIT di cui all'art. 13 del Decreto, con Delibera n. 89 del 24 giugno 2010, individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le modalità di raccordo e integrazione con il sistema di controllo di gestione;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del Sistema.

Si osserva che nel Piano della Performance sono inseriti espliciti collegamenti e riferimenti ai piani della trasparenza e della prevenzione della corruzione in coerenza con l'evoluzione della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità e trasparenza e del quadro normativo sull'anticorruzione.

Viene quindi rilevato che il Piano Esecutivo di Gestione ed il Piano della Performance integrano le informazioni contenute nella Relazione al Bilancio di Previsione, illustrando gli obiettivi strategici e operativi fissati per perseguire le finalità istituzionali dell'ESU in coerenza con le risorse disponibili, gli indicatori ed i risultati attesi (target), su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance, ed assicura:

- la **qualità della rappresentazione della performance** nel presentare il processo e la modalità con cui viene esplicitato il processo di formulazione degli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi;
- la **comprensibilità della rappresentazione della performance** esplicitando il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione, consentendo una facile lettura e comprensione dei suoi contenuti.
- l'**attendibilità della rappresentazione della performance**, in quanto è verificabile ex post la correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).

L'Organismo attesta la misurabilità degli obiettivi individuati e ritiene di esprimere parere favorevole all'approvazione della proposta di Piano Esecutivo di Gestione e di Piano della performance elaborati che si allegano al presente verbale.

Il Coordinatore dichiara chiusa la seduta e dà mandato all'Ufficio Segreteria di Presidenza e Direzione di trasmettere il verbale al Direttore dell'Azienda ed al Consiglio di Amministrazione per l'assunzione degli atti di rispettiva competenza.

Il Coordinatore Prof. Giorgio Mion

Componente Dott. Bruno Susio

