

CITTA' DI
ARIANO IRPINO
Provincia di Avellino

Relazione annuale sul funzionamento complessivo del
sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli
interni

Relazione annuale 2017
(Art. 14, c. 4, lett. a, del D. Lgs. N. 150/2009)

Indice

1. Introduzione.....	- 1 -
2. Descrizione del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale.....	- 2 -
3. Descrizione delle iniziative finalizzate al miglioramento della trasparenza, delle pari opportunità, del benessere organizzativo, del grado di condivisione del sistema di valutazione e delle misure di prevenzione della corruzione poste in essere dall'Ente	- 4 -
3.1 <i>Trasparenza e integrità.....</i>	- 4 -
3.2 <i>Pari opportunità/Benessere organizzativo.....</i>	- 5 -
3.3 <i>Grado di condivisione del sistema di valutazione.....</i>	- 6 -
3.4 <i>Descrizione delle misure di prevenzione della corruzione poste in essere dall'Ente.....</i>	- 6 -
4. Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance	- 8 -

1. Introduzione

L'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Ariano Irpino (di seguito indicato per brevità OIV) costituito ai sensi del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, l'OIV è chiamato a svolgere le funzioni e i compiti stabiliti dallo stesso decreto e, in particolare, dall'articolo 14.

La presente relazione è redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del Comune di Ariano Irpino in conformità con quanto previsto dall'art. 14 comma 4 lett. a) del decreto legislativo n.150/2009, il quale prevede che l'OIV, tra le altre sue funzioni svolga il monitoraggio complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni elaborando una relazione annuale, nonché attestati l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

Il disposto dell'art. 14, comma 4 D. Lgs. 150/2009, pur non direttamente vincolane per gli ENTI LOCALI, costituisce comunque un punto di riferimento secondo quanto esplicitamente previsto dalle linee guida applicative emanate dall'Anci che ribadisce, tra le sue funzioni fondamentali da attribuire all'OIV, il monitoraggio e la relazione annuale sullo stato dei controlli interni e la promozione e attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

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

Il Comune di Ariano Irpino utilizza l'importante esperienza, già realizzata nel campo della programmazione delle attività e della valutazione delle prestazioni, per mettere a fuoco l'applicazione delle nuove disposizioni in materia di misurazione delle performance, con la redazione di un "Manuale di valutazione delle performance" adottato dall'Ente e con un approfondimento sulle difficoltà nell'applicazione pratica ed una ricerca delle soluzioni anche rispetto ad alcune novità introdotte dalla stessa riforma.

La relazione si articola in 3 sezioni:

1. Descrizione del funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale;
2. Descrizione delle iniziative finalizzate al miglioramento della trasparenza, delle pari opportunità, del benessere organizzativo, del grado di condivisione del sistema di valutazione e delle misure di prevenzione della corruzione poste in essere dall'Ente;
3. Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo Indipendente di Valutazione si avvale del referente dott.ssa Sonia Ninfadoro, responsabile del personale dell'Ente.

2. Descrizione del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale

Nell'anno 2017, analogamente a quanto ormai consolidato da molti anni nel Comune di Ariano Irpino, l'OIV ha effettuato un monitoraggio infrannuale al fine di verificare lo stato di avanzamento degli obiettivi in relazione al target degli indicatori programmati. Ciò è stato realizzato attraverso la disamina dei dati forniti dai Dirigenti /Responsabili dei servizi medesimi attraverso specifiche relazioni, richieste all'interno delle procedure di valutazione relative agli anni 2014, 2015 e 2016, e con lo svolgimento di audizioni personali. Tale attività è stata svolta anche con il supporto del referente interno dott.ssa Ninfadoro.

Per quanto attiene alla valutazione della performance, l'Ente, conformemente a quanto previsto dalla riforma Brunetta, ha adottato un nuovo specifico "Manuale per la misurazione e la valutazione della performance" che descrive i sistemi di valutazione applicati ai diversi livelli organizzativi.

Tale sistema è continuo oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali dell'Ente. In particolare, per quanto riguarda il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, conformemente con quanto richiesto dall'art. 8 del decreto legislativo n.150/2009, gli ambiti sottoposti ad osservazione da parte dell'OIV sono stati i seguenti:

- a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- d) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- e) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- f) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Si osserva che la valutazione individuale dei dipendenti è avvenuta, conformemente con quanto richiesto dall'art. 9 del decreto legislativo n.150/2009, attraverso la misurazione del grado di realizzazione di specifici obiettivi di performance assegnati sulla base di molteplici ambiti organizzativi e in forza di una valutazione comportamentale,

riguardante ogni dipendente, con la compilazione di un foglio di lavoro elettronico (formato xls) contenente una scheda di valutazione per ogni categoria professionale redatta dal Dirigente /Titolare di P.O.

Tale analisi, riferita sia al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa sia al sistema di misurazione e valutazione delle performance individuali, è stata realizzata in coerenza con quanto proposto dall'ANAC attraverso la definizione dei "sistemi di misurazione e valutazione della performance".

L'OIV ritiene, pertanto, che la metodologia applicata dei livelli di merito risulta adeguata e congruente con i principi contrattuali e normativi.

3. Descrizione delle iniziative finalizzate al miglioramento della trasparenza, delle pari opportunità, del benessere organizzativo, del grado di condivisione del sistema di valutazione e delle misure di prevenzione della corruzione poste in essere dall'Ente

3.1 Trasparenza e integrità

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha verificato la presenza nel sito istituzionale del Comune di Ariano Irpino di una apposita sezione, di facile accesso e consultazione, denominata "Amministrazione trasparente". 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 oltre alle spese di rappresentanza sostenute dagli organi di governo nel 2017 ed i bandi di gara in corso, aggiudicati ed archiviati, nonché tutte le informazioni che la normativa rende di pubblica visibilità e consultazione.

Sono inoltre pubblicate informazioni concernenti l'organizzazione dell'Ente, quali l'organigramma, l'articolazione degli uffici, le attività svolte e i nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici e le caselle di posta elettronica istituzionali attive, nonché i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione.

Sono pubblicati le tabelle contenenti dati riguardanti l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti, e gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.

Anche la presente relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione, comprensiva degli allegati, viene resa disponibile in tale sezione del sito istituzionale del Comune.

L'OIV presso il comune di Ariano Irpino, ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere A.N.AC. nn. 50/2013 e 148/2014, ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione. Gli esiti della verifica - svolta dall'OIV, in collaborazione con il Responsabile della trasparenza mediante colloqui con i responsabili della pubblicazione dei dati, la verifica sul sito istituzionale e attraverso l'utilizzo di supporti informativi - sono stati pubblicati sul sito istituzionale.

L'OIV, inoltre, ha svolto gli accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di

pubblicazione svolta dal Responsabile della trasparenza ai sensi dell'art. 43, c. 1, del d.lgs. n. 33/2013.

Sulla base di quanto sopra, ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 sono state pubblicate sul sito istituzionale le schede di sintesi di tali accertamenti sul rispetto degli obblighi di pubblicazione assolti dall'Ente, relativamente agli ultimi 5 anni.

La rilevazione effettuata negli ultimi anni ha evidenziato una situazione parzialmente aderente alla normativa, in quanto alcune sezioni del sito istituzionale accolgono dati pubblicati in un formato non aperto (es. documenti digitalizzati) oppure in forma non tabellare con conseguente scarsa chiarezza informativa. In ogni caso si evidenzia un sempre maggiore impegno verso una sempre più crescente aderenza al dettato normativo.

Si segnala, comunque, che l'Ente è in fase di passaggio a nuova piattaforma informatica, per cui si pone l'attenzione sulla possibile esistenza di problemi di carattere tecnico. Si avverte, infine, la necessità di perfezionare metodiche di lavoro e strumenti informatici che permettano la gestione in automatico dell'inserimento delle informazioni in formato *tabellare* sul sito istituzionale in luogo della pubblicazione della semplice scannerizzazione degli atti.

3.2 Pari opportunità/Benessere organizzativo

Il Comune di Ariano Irpino ha ritenuto opportuno adottare appositi indirizzi generali per orientare l'attività gestionale nella costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) secondo quanto previsto dalla legge n. 183/2010 e dalle direttive del Ministro per le pari Opportunità e per l'Innovazione, per sostituire, unificandoli in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità ed il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, con determina dir. n. 341/2014. Con la stessa delibera è stato istituito il Piano triennale delle azioni positive 2015/2017 con l'obiettivo di definire quali azioni porre in essere per riequilibrare situazioni di non equità di genere e definire misure effettive di valorizzazione del benessere del lavoratore.

A tal riguardo, l'OIV richiede che, nell'ambito del processo di analisi del contesto esterno, siano predisposte apposite valutazioni sul livello di sensibilità dei bisogni rilevati rispetto a possibili discriminazioni (di genere, disabilità, razza, etnia, gruppi sociali ed altro ancora). Ciò allo scopo di (a) integrare il tema delle pari opportunità nel piano delle performance e (b) di definire obiettivi strategici e gestionali orientati al tema delle pari opportunità.

Nell'ambito delle iniziative promosse in relazione al benessere organizzativo, l'OIV auspica, quindi, l'attivazione di un progetto d'analisi per il miglioramento della qualità della vita lavorativa all'interno dell'Organizzazione. Il progetto si dovrà articolare in una somministrazione di questionari a tutto il personale ed ai Dirigenti.

3.3 Grado di condivisione del sistema di valutazione

L'OIV suggerisce di promuovere un'indagine riguardante il grado di condivisione del sistema di valutazione delle performance, suddividendo l'analisi tra dipendenti e titolari di posizioni organizzative, al fine di valutare il grado di recepimento del nuovo sistema ed analizzare eventuali ipotesi di modifica ed integrazione.

Tale indagine potrebbe avvenire mediante la somministrazione di un apposito questionario a tutti i dipendenti.

3.4 Descrizione delle misure di prevenzione della corruzione poste in essere dall'Ente

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) è un documento programmatico attraverso il quale ciascun Ente è chiamato ad individuare, nell'ambito delle proprie attività, quelle nelle quali è più elevato il rischio che si verifichino fenomeni corruttivi e illegalità in genere e, come conseguenza, a definire le azioni e gli interventi organizzativi volti a prevenire, o quanto meno a ridurre, detto rischio.

L'ANAC, con deliberazione n. 831 del 03/08/2016, ha approvato un nuovo Piano Nazionale Anticorruzione che, tra l'altro, riunisce in un unico soggetto il Responsabile della prevenzione della corruzione e il Responsabile della trasparenza.

Il comune di Ariano Irpino ha adottato il Piano di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza con Delibera di G. C. n. 5 del 17/01/2018.

Il Piano di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, inoltre, si coordina e si completa con le previsioni contenute nel "Codice di Comportamento" del Comune di Ariano Irpino, approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 58 del 18/12/2013, assunta con i poteri della Giunta Comunale, consultabile nel Sito Istituzionale oltre che con quanto contenuto nel Documento Unico di Programmazione e nei Piani degli Obiettivi, tutti documenti resi accessibili sul Sito istituzionale.

Si ribadisce, pertanto, come anche già evidenziato nell'Aggiornamento 2015 al PNA, la necessità che il PTPC contenga gli obiettivi strategici in materia di prevenzione e di trasparenza fissati dagli organi di indirizzo. E che tali obiettivi devono altresì essere coordinati con quelli previsti in altri documenti di programmazione strategico-gestionale adottati dai comuni ivi inclusi, quindi, piano della performance e Documento unico di programmazione (di seguito DUP). Quest'ultimo, nuovo documento contabile introdotto dal d.lgs. 23 giugno 2011 n. 118, contenente principi in materia di

armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni e degli enti locali.

Compito dell'OIV è di verificare il coordinamento tra gli obiettivi previsti dal PTPC e quelli indicati negli strumenti di programmazione strategico gestionale. Tale indicazione trova puntuale riscontro nel D.U.P. del Comune di Ariano Irpino, come si evince tra gli obiettivi assegnati a tutti i destinatari di P.O.

4. Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance

Pur non sottovalutando la complessità delle procedure del Ciclo della Performance, tra l'altro non uniformemente interpretate, si ritiene di suggerire all'Amministrazione comunale i seguenti correttivi di miglioramento al sistema in atto nel Comune di Ariano Irpino, sistema già valutato nel suo complesso in senso positivo:

- facilitare, con apposite iniziative, il coinvolgimento e la partecipazione attiva di tutto il personale, in primis dei Dirigenti e dei titolari di PP.OO., alla cultura ed all'applicazione della Performance, in particolare alla cultura della corretta definizione degli obiettivi di gestione ed organizzativi;
- coinvolgere tutto il personale nel *processo* di definizione degli obiettivi - sia di struttura che personali - a tutti i livelli.

L'OIV auspica che anche gli organi politici-amministrativi valutino con maggior attenzione i processi ed i risultati del Ciclo della Performance al fine di favorire una migliore organizzazione e gestione dell'Ente.

Si segnala, infine, oltre alla necessità di perfezionare metodiche di lavoro e strumenti informatici che permettano la gestione in automatico dell'inserimento delle informazioni in formato tabellare sul sito istituzionale in luogo della pubblicazione della scannerizzazione degli atti e dei documenti per rendere maggiormente fruibili e facilmente consultabili le informazioni pubblicate sul sito web dell'Ente, soprattutto a curare maggiormente il costante **aggiornamento** dei dati e delle informazioni pubblicate sul sito istituzionale

Ariano Irpino, 3 marzo 2018

L'OIV
Giuseppe Iuliano

