

CITTA' DI  
ARIANO IRPINO

*Provincia di Avellino*

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

---

*Relazione annuale 2016*

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

# Indice

---

<b>1. Introduzione .....</b>	<b>- 1 -</b>
<b>2. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale .....</b>	<b>- 3 -</b>
<b>3. Implementazione delle iniziative finalizzate al miglioramento della trasparenza, delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del grado di condivisione del sistema di valutazione .....</b>	<b>- 5 -</b>
<i>Trasparenza e integrità .....</i>	<i>- 5 -</i>
<i>Pari opportunità/Benessere organizzativo.....</i>	<i>- 6 -</i>
<i>Grado di condivisione del sistema di valutazione.....</i>	<i>- 7 -</i>
<b>4. Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance .....</b>	<b>- 8 -</b>

## *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 attesti 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 CIVIT.

Nel corso dell'ultimo triennio, il Comune di Ariano Irpino ha cercato di utilizzare un'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 performance sulle conseguenti nuove metodologie, 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 riforma..

La relazione si articola in 3 sezioni:

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

Nell'anno 2016, 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 della procedura di valutazione anni 2014 e 2015, 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 ha approvato e sta utilizzando per l'attuazione e la verifica delle procedure di misurazione e di valutazione, conformemente a quanto previsto dalla riforma Brunetta, un nuovo specifico "Manuale per la misurazione e la valutazione della performance" adottato dal Comune di Ariano Irpino e che contiene 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 (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 dalla CIVIT/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. Implementazione delle iniziative finalizzate al miglioramento della trasparenza, delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del grado di condivisione del sistema di valutazione*

#### *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 2016 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, i tassi presenza-assenza e le caselle di posta elettronica istituzionali attive, nonché i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance.

E' in fase di completamento la predisposizione dell'inserimento dei 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, l'OIV, 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, con molti dati mancanti o in corso di implementazione, in ogni caso si evidenzia un sempre maggiore impegno e 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.

### ***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 discriminazione (CUG) secondo quanto previsto dalla legge n. 183/2010 e dalle direttive dei Ministri 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 delibera CC n. 59 del 21/12/2015. 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.

Inoltre, è stato richiesto che, nell'ambito del processo di analisi del contesto esterno, siano previste apposite valutazioni sul livello di sensibilità dei bisogni rilevati rispetto possibili discriminazioni (di genere, disabilità, razza, etnia, gruppi sociali ed altro ancora). Ciò allo scopo di integrare il tema delle pari opportunità nel piano delle performance e di definire obiettivi strategici e gestionali orientati al tema delle pari opportunità.

Nell'ambito delle iniziative promosse in relazione al benessere organizzativo, il Comune di Ariano Irpino ha, quindi, attivato un progetto d'analisi per il miglioramento della qualità della vita lavorativa all'interno dell'Organizzazione. Il progetto si articola in somministrazione di questionari a tutto il personale ed ai Dirigenti.

### *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.

#### *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;
- verificare quanto sopra attraverso una ricerca che interessi tutto il personale dell'Ente.

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 continua a segnalare, 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 scannerizzazione degli atti e dei documenti per rendere maggiormente fruibili e facilmente consultabili le informazioni pubblicate sul sito web dell'Ente.

Ariano Irpino, 30 gennaio 2017

Prof. Giuseppe Iuliano  
