

# COMUNE DI ANGRÌ

PROVINCIA DI SALERNO

Al Sindaco del Comune di Angri  
Al Responsabile Affari Generali del comune di Angri  
Al Segretario del Comune di Angri

**Relazione anno 2016-2017 sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, c. 4, lett. a), d.lgs. n. 150/2009).**

La relazione ha lo scopo di rendicontare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni al fine di mettere in luce eventuali aspetti positivi e negativi.

Dunque, la finalità è quella di evidenziare le criticità e i punti di forza, della strumentazione giuridica adottata dall'ente, al fine di presentare proposte migliorative.

La relazione viene redatta tenendo conto di quanto previsto dalla Delibera CIVIT n° 4 del 07/03/2012: *"Linee guida relative alla redazione della Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità"*, con riferimento ai limiti di cui all'art. 16 del D.Lgs. n.150/2009, per quanto riguarda gli enti territoriali.

La diffusione delle informazioni e dei dati su cui relazionare viene effettuata utilizzando come riferimento la strumentazione che la CIVIT (cfr. Delibera Civit n° 23 del 16/04/2013 - Allegati 1, 2 e 3) ha predisposto e reso disponibile per le amministrazioni statali, gli enti pubblici non economici nazionali e le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura sulla base del protocollo stipulato tra CIVIT e Unioncamere.

I dati e le informazioni richiesti dalle suddette deliberazioni sono contenute negli atti di seguito elencati:

Sistema di misurazione e valutazione della performance;

Sistema dei controlli interni;

Piano degli obiettivi/P.E.G./ DUP;

Relazione sulla performance di cui all'art. 10 c.1 lettera b) del decreto 150/2009 e relativo documento di validazione;

Relazione conclusiva sui controlli interni di cui al D.L. 174/2012;

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di valutazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, nel rispetto del principio di ragionevolezza e tenendo conto della complessità dimensionale e organizzativa dell'Ente; lo stesso, ha operato conformemente alle disposizioni in materia di controllo e valutazione del Personale titolare di Posizione Organizzativa e avendo proposto un modello di valutazione che tiene conto di una serie di vincoli e procedure e,

soprattutto, in grado di evitare il pericolo di rendere lo strumento dell'incentivazione di risultato una indennità a tantum o di tradurlo in una valutazione discrezionale e discriminatoria.

Gli strumenti indispensabili alla valutazione del Personale titolare di Posizione Organizzativa sono molteplici e consentono di definire un giudizio quanto più completo e articolato possibile.

Alcuni di essi sono:

- Documenti e informazioni acquisiti attraverso l'attività dell'OIV.
- Relazione dettagliata di ciascun dirigente sull'attività svolta negli anni 2016-2017 e sul raggiungimento degli obiettivi programmatici.
- Curriculum Vitae del personale Dirigente.
- Valutazione del Sindaco sul raggiungimento degli obiettivi strategici.

I Fattori di valutazione dell'attività e i risultati dei titolari di Posizione Organizzativa, hanno riguardato:

Il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati del titolare di Posizione Organizzativa, considerando che tale fattore costituisce l'elemento principale della valutazione sia in termini della qualità che della quantità del lavoro, degli obiettivi e dei risultati conseguiti ma anche in relazione alle modalità di verifica e controllo dell'attività svolta e altresì di eventuale apporto alla economicità dell'Ente Comune.

La collocazione e la complessità organizzativa del titolare di Posizione Organizzativa, in considerazione sia della dotazione tecnica e umana di cui è in possesso sia della complessità e del grado di specializzazione delle materie di intervento non solo nell'ambito dello stesso Comune ma anche altresì nei rapporti con i terzi (utenti);

Le caratteristiche personali e professionali del titolare di Posizione Organizzativa, tenuto conto sia delle esperienze professionali maturate nel passato nello stesso settore o in altri ambiti professionali, sia la partecipazione a iniziative formative e di aggiornamento;

L'Interazione e la partecipazione del titolare di Posizione Organizzativa, soprattutto per ciò che riguarda l'esercizio del ruolo e della funzione di titolare di Posizione Organizzativa in rapporto con gli organi politici, avendo cura di verificare la partecipazione agli obiettivi e alle problematiche dell'Ente Comune.

Utilizzando gli strumenti a disposizione è possibile compiere un'attività di analisi e di verifica dell'attività dei titolari di Posizione Organizzativa.

Attraverso il confronto tra il raggiungimento dei risultati e quanto esprimono i titolari di Posizione Organizzativa durante i colloqui è possibile verificare il grado di difficoltà oggettiva riscontrabile nell'esercizio delle proprie funzioni. Attraverso lo studio e l'analisi dei diversi Fattori di valutazione opportunamente articolati per specifici parametri di valutazione è possibile quindi esprimere i giudizi valutativi.

Tenendo poi conto degli indirizzi ANAC relativi al collegamento tra le misure di prevenzione della corruzione da un lato e, controlli interni e obiettivi di performance (gestione ordinaria e strategica) dall'altro, l'OIV al fine di migliorare il funzionamento delle risorse strumentali e umane e, quindi elevare la qualità dei servizi resi alla cittadinanza, ritiene imprescindibile che il Sistema di misurazione e valutazione della performance si avvalga concretamente delle risultanze di tutti i controlli interni previste per l'Ente.

E' auspicabile che il Sistema complessivo dei controlli dell'ente sia integrato con i sistemi informativi e che agli Organi di controllo interno sia garantito il supporto da parte di un'adeguata Struttura Tecnica Permanente.

Si evidenzia, altresì, la necessità di attivare un'infrastruttura informativa idonea a implementare le attività relative al Controllo di Gestione e al Controllo Strategico con il Sistema di misurazione e valutazione della performance al fine di evitare che lo stesso assuma connotati di autoreferenzialità e che quindi non sia suffragato da elementi oggettivi e tracciabili.

### CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

A margine, l'OIV formula le seguenti raccomandazioni:

- Continuare l'aggiornamento del sito nella parte Amministrazione Trasparente tenendo conto degli adempimenti previsti dalle delibere Civit.
- Adottare il sistema di misurazione e valutazione della performance ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 150/2009 così come modificato e integrato dal D. Lgs. 74/2017.

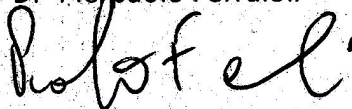
L'Organismo Indipendente di valutazione invita il Comune di Angri a pubblicare, ai sensi del D. Lgs. 33/2013, la presente relazione sul proprio sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".

Angri lì 10/05/2018

Dr Catello Palumbo



Dr Pierpaolo Ferraioli



Dr Vincenzo Carrella

