

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO  
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI  
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E  
INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI  
(art.14, comma 4, lett. a, D.Lgs.150/2009)**

anno 2016

## **1 Il Sistema di misurazione e valutazione della performance**

Il vigente sistema nell'AATO 1 Calore Irpino è stato elaborato in conformità alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009.

Il Sistema valorizza modelli e strumenti informativi e gestionali volti a monitorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, oltre che dei fenomeni gestionali, con riferimento particolare al ciclo di formazione e gestione del bilancio di previsione e al correlato processo di pianificazione, programmazione e budget. In particolare, il modello di governo gestionale adottato è rivolto ad assicurare l'allineamento e la coerenza tra le linee strategiche, gli obiettivi direzionali e le azioni operative.

## **2 La performance organizzativa**

*Definizione e assegnazione di obiettivi, indicatori e target*

L'attività di valutazione del NdV ha riguardato l'intero processo a sostegno della performance organizzativa, con riferimento alla definizione degli obiettivi, alla misurazione e al monitoraggio periodico degli indicatori e alla valutazione dei risultati.

*Misurazione e valutazione della performance organizzativa*

In questa sezione il NDV esprime la valutazione sull'adeguatezza dei monitoraggi intermedi posti in essere dall'amministrazione e della qualità dei dati utilizzati.

*Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa*

La metodologia adottata dall'Ente per la misurazione e valutazione della performance organizzativa appare adeguata rispetto ai principi e ai criteri esposti nel citato decreto n. 150/2009.

## **3 Performance individuale**

*Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target*

La performance individuale è il contributo che un individuo apporta con la propria azione al raggiungimento degli scopi, delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri gruppi di interesse.

La misurazione e la valutazione della performance individuale delle PO è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali monitorati attraverso indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficienza e dell'efficacia interna ed esterna;
- ai comportamenti organizzativi.

Il NDV ha rilevato:

- un adeguato collegamento tra gli obiettivi stessi e le indicazioni strategiche della Gestione commissariale;
- un buon grado di descrizione degli obiettivi e dei relativi indicatori.

*Misurazione e valutazione della performance individuale*

La valutazione della performance individuale è stata completamente effettuata per le P.O. e per il personale tutto con riferimento all'anno 2016.

*Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale*

Il sistema prevede che il processo di valutazione della performance individuale sia articolato secondo i seguenti passaggi sequenziali:

- assegnazione obiettivi di risultato e di comportamento;
- monitoraggio risultati;
- valutazione del raggiungimento degli obiettivi di risultato e comportamento;
- comunicazione valutazione con consegna schede;
- eventuale realizzazione procedure di conciliazione;
- attivazione processi di gestione delle risorse umane.

#### **4 Struttura di supporto**

Presso l'AATO Calore Irpino non è presente una struttura di supporto né di tipo organizzativo, né di tipo tecnico-strumentale (Hardware-software). L'attività è svolta grazie al supporto della direzione generale e dai contributi della PO dell'ufficio affari generali. Questo limita l'efficienza e l'efficacia del processo di gestione della performance.

#### **5 Integrazione con il ciclo di bilancio ed il sistema di controlli interni**

Il processo di pianificazione, programmazione dell'Ente rappresenta l'espressione formalizzata di un complesso processo organizzativo-contabile avente come scopo, in fase preventiva, di allocare in modo ottimale le risorse disponibili in relazione alle linee strategiche e di costruire, in fase consuntiva, un indispensabile parametro di riferimento per verificare l'andamento della gestione e il grado di conseguimento degli obiettivi prefissati.

#### **6 Piano triennale per la trasparenza e l'integrità e rispetto degli obblighi di trasparenza**

Il Piano per la trasparenza e l'integrità dell'AATO Calore Irpino è stato approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n°5 del 29.01.2016.

Detto Piano è stato redatto conformemente a quanto previsto dall'art.11 del D.Lgs. n.150/2009 e coerentemente alle indicazioni date dall'ANAC, tenendo conto, altresì, del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il Piano tiene conto del fatto che l'Ente ha già adottato la maggior parte delle iniziative volte a garantire il rispetto dei requisiti di trasparenza richiesti dalle svariate norme succedutesi nel tempo, attraverso la pubblicazione sul proprio sito istituzionale delle informazioni richieste, sia pure con forma e modalità non pienamente coerenti con quanto stabilito, in tempi recenti, dall'Anac.

Per quanto concerne il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati e delle informazioni obbligatorie, anche in ordine all'Attestazione richiesta al NDV, va rilevato in premessa che i dati e le informazioni pubblicate sul sito istituzionale sono stati individuati in ottemperanza alle norme e risultano conformi alle vigenti indicazioni ANAC. Il monitoraggio svolto contestualmente alla presente Relazione è stato effettuato utilizzando la "Griglia annuale" predisposta dalla ANAC e compilata dal NDV con la collaborazione del Responsabile della Trasparenza, per rilevare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, nonché a mezzo della Griglia di verifica compilata dall'NDV, quale documento di dettaglio alla base dell'Attestazione. Preso atto della griglia compilata dal Responsabile della trasparenza, l'NDV ha comunque effettuato la propria autonoma verifica sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione delle informazioni e dei dati, il cui esito è stato riportato nella Griglia elaborata dall'ANAC per la rilevazione a cura dell'NDV.

Il NDV ha quindi rilasciato l'Attestazione di competenza.

#### **7 Proposte di miglioramento**

A conclusione dell'analisi operata su ciclo della performance e sul sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, il NDV ritiene opportuno suggerire le seguenti proposte migliorative:

- rafforzare il raccordo e l'integrazione tra il ciclo della performance e la programmazione finanziaria e di bilancio, in modo da rendere evidente l'assegnazione delle risorse agli obiettivi;
- integrazione del sistema dei controlli col sistema di misurazione e valutazione della performance;
- procedere alla creazione di un'anagrafe degli indicatori a supporto del ciclo della performance, per disporre di una base informativa affidabile che consenta di valutare il grado effettivo di raggiungimento degli obiettivi e di operare confronti sia spaziali che temporali;
- realizzare azioni di comunicazione interna, formazione e maggior coinvolgimento dei diversi attori, affinché da un lato venga promossa un'effettiva cultura della valutazione a tutti i livelli e, dall'altro, della legalità e trasparenza.

Presidente dott. Carlo Tedeschi - firmato

Componente dott.ssa Carmen Pedicino – firmato

Componente dott. Domenico De Gregorio - firmato