



**RELAZIONE ANNUALE DELL'OIV SUL
FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL
SISTEMA DI VALUTAZIONE , TRASPARENZA
E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI**

(art 14 comma 4, lett a) del d,lgs 150/2009)

ANNO 2011

Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

Il Comune di Biella ha approvato in data 4/7/2011, con delibera della Giunta Comunale n.ro 317, il Sistema di misurazione e valutazione della performance che ha disciplinato il processo per la definizione degli obiettivi e dei relativi indicatori e target.

Il documento è stato strutturato in più parti :

- 1 una parte generale che illustra le modalità di applicazione del D.lgs 150 ai Comuni, definisce lo scopo e la struttura complessiva del Sistema con un piano di attuazione degli adempimenti previsti dallo stesso;
2. una parte che sviluppa il Sistema con riferimento a tutti gli ambiti di misurazione e valutazione previsti dal dlgs 150/2009 e a quelli propri della mission dell'Amministrazione.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance ha individuato:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le procedure di garanzia e di conciliazione in caso di divergenza valutatore-valutato;
- le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale sono stati direttamente mutuati dagli artt. 8 e 9 del decreto e precisamente :

La performance organizzativa è stata collegata:

1. all'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
2. all'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;
3. alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
4. alla modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
5. allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
6. all'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
7. alla qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
8. al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità

La performance individuale_è stata collegata:

1. Per i dirigenti e il personale responsabile di una unità organizzativa :

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi

2. Per il personale non in posizione di responsabilità :

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza,
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Performance Organizzativa

Il modello di rappresentazione delle performance organizzative si fonda sui vari macro-ambiti:

- **GRADO DI ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA** Quali sono i principali programmi che l'ente ha in mente di realizzare nel triennio -linee strategiche ?
- **PORTAFOGLIO DELLE ATTIVITÀ E DEI SERVIZI** Qual è lo stock di servizi e attività che l'ente mette a disposizione di cittadini e utenti?
- **STATO DI SALUTE DELL'AMMINISTRAZIONE** L'Ente è in grado di svolgere le sue attività garantendo un utilizzo equilibrato delle risorse , lo sviluppo dell'organizzazione e delle reazioni ?
- **IMPATTI DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA** Quali impatti produce l'attività dell'Ente sull'ambiente e sui bisogni ?

Performance individuale

Il sistema di valutazione della performance individuale collega le misure per la valorizzazione del merito e l'incentivazione della performance di cui al titolo III del decreto, ai risultati conseguiti individualmente e dall'unità organizzativa di appartenenza congiuntamente alle competenze professionali e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

Gli scopi prioritari, in ordine ai quali si orienta il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, in correlazione alla valutazione della performance organizzativa , sono quelli di :

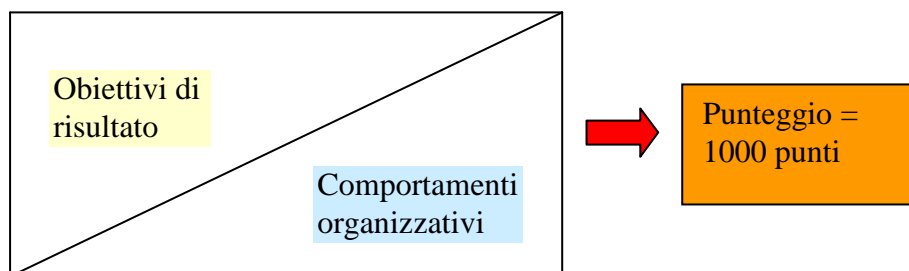
- evidenziare l'importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi dell'amministrazione nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza;

- chiarire e comunicare che cosa ci si attende in termini di risultati e comportamenti dalla singola persona;
- supportare le singole persone nel miglioramento della loro performance generando allineamento con gli obiettivi complessivi dell'amministrazione .
- valutare la performance e comunicare i risultati e le aspettative future alla singola persona;
- contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole ;
- premiare la performance attraverso opportuni sistemi incentivanti;
- promuovere una corretta gestione delle risorse umane ;

Sul piano operativo il sistema di valutazione e misurazione della performance individuale si articola distintamente in relazione ai seguenti raggruppamenti di personale, individuati in funzione della qualifica e del ruolo organizzativo:

- Dirigenti di livello generale (direttore generale e segretario generale)
- Dirigenti
- Incaricati di posizione organizzativa e alta professionalità
- Personale appartenente alle categorie "A"- " B "- " C "- "D " .

Il modello, si applica, indistintamente, ai dirigenti , ai titolari di posizione organizzativa /alta professionalità e al personale con qualifica non dirigenziale basandosi su due componenti: gli obiettivi conseguiti e i comportamenti organizzativi dimostrati per un punteggio totale pari a 1000 punti:

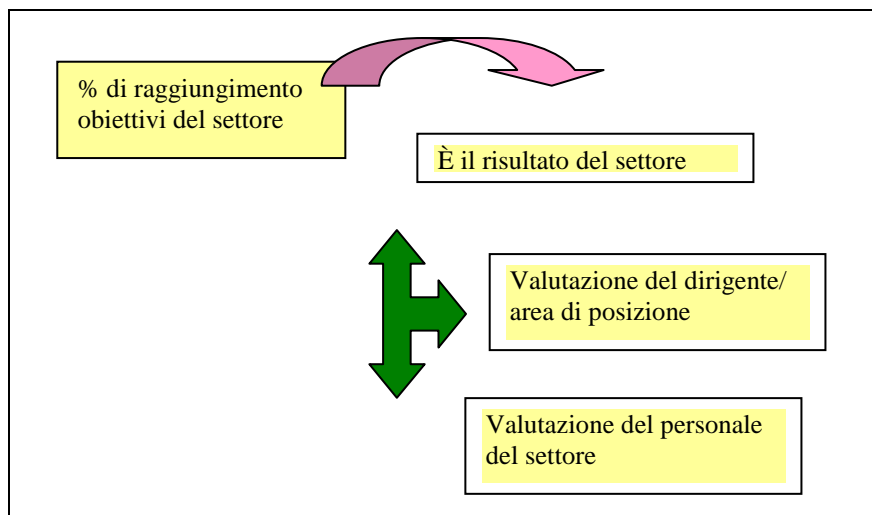


Tenendo conto delle diverse figure professionali e della possibilità di incidere direttamente con la propria attività sul raggiungimento degli obiettivi individuali ed organizzativi, ai due ambiti è stato attribuito un diverso peso:

La misurazione e la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti e delle Aree di posizione avvengono con gli strumenti e le modalità operative del controllo strategico e con gli strumenti e le modalità operative del controllo di gestione .

La misurazione e la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dei dipendenti avvengono con gli strumenti e le modalità operative del controllo di gestione .

Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa ha effetto diretto sulla valutazione individuale dei dirigenti e del personale con qualifica non dirigenziale.



Il sistema di valutazione prende in considerazione:

- la posizione ricoperta da ogni valutato all'interno della struttura;
- il peso (strategicità /complessità/tipologia) degli obiettivi assegnati;

e si basa su due/tre fattori di valutazione:

- a. **grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura o di gruppo (performance organizzativa)**
- b. **grado di raggiungimento degli obiettivi individuali eventualmente assegnati;**
- c. **competenze organizzative (performance individuale).**

Per i dirigenti, si aggiungerà, ai suddetti fattori quello relativo alla capacità di valutazione del personale della struttura.

In linea generale il Sistema è un documento metodologico che rinvia l'attuazione al Piano della performance,

Il piano della performance e relazione sulla performance

Definizione di obiettivi, indicatori e target

La struttura degli obiettivi ha consentito di migliorare l'analiticità della pianificazione e di ottimizzare il monitoraggio delle azioni intraprese, assumendo a riferimento obiettivi specifici e misurabili. Ne è conseguito che la loro definizione è stata strettamente connessa alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione, in un quadro di miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi.

Gli obiettivi sono stati chiaramente individuati ed hanno assunto un carattere "sfidante" rispetto alle attività ordinarie, determinando un risultato misurabile con attenzione in relazione ai vincoli (risorse disponibili), in modo da tradurre le politiche e gli obiettivi strategici dell'Agenzia in interventi volti al miglioramento dell'impatto economico-finanziario e dell'efficacia dei servizi erogati, con particolare riferimento ai livelli di soddisfazione dell'utente.

Il processo di elaborazione degli obiettivi è stato attuato da più soggetti:

- Il Consiglio Comunale ha approvato le linee strategiche per l'anno 2011 indicate nel Piano Strategico allegato alla Relazione Previsionale e Programmatica.
- Il Direttore Generale ha predisposto il piano dettagliato degli obiettivi ai sensi del TUEL.
- La Giunta comunale ha approvato il PEG contenente gli obiettivi strategici assegnati ai dirigenti ai sensi dell'art. 169 del D.Lgs. 267/2000 che si sono aggiunti agli obiettivi di funzionamento o strutturali: identificabili nelle linee funzionali assegnate alle strutture e finalizzati a migliorare o a mantenere le performance gestionali storiche come da metodologia introdotta con deliberazione G.C. n. 583 del 16/12/2008.
- l'OIV attraverso l'albero della performance, ha concordato con i Dirigenti per ogni linea strategica gli indicatori di risultato degli obiettivi e individuato per alcuni di essi gli indicatori di performance oggetto di monitoraggio.

Il piano della performance è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n.ro 333 del 18/7/2011: Con il piano sono stati individuati i parametri di performance organizzativa; per l'anno 2011 l'Amministrazione si è impegnata a monitorare e calcolare i seguenti indicatori

- 1) **Indicatore progettuale- strategico -MBO** (grado di raggiungimento degli obiettivi 2011-). calcolato secondo due metodi denominati rispettivamente:

$$\text{- algoritmo semplice di calcolo} = \frac{\text{N.ro obiettivi raggiunti}}{\text{N.ro totale obiettivi}}$$

$$\text{algoritmo complesso di calcolo.} = \frac{\text{N.ro obiettivi raggiunti X valore obiettivo}}{\text{sommatoria punteggi massimi obiettivi}}$$

- Un risultato uguale o superiore al 85 %, (performance organizzativa eccellente).
- Un risultato sufficiente quando è maggiore del 80 % e minore del 85 %, (performance organizzativa positiva).
- Un risultato negativo quando il risultato assumerà un valore inferiore al 80 %, (performance organizzativa negativa).

- 2) **Indicatore produttività effettiva -IPE** (metodologia ex ante ex post - portafoglio attività)

Performance organizzativa eccellente = valore IPE superiore a 3

Performance organizzativa positiva = valore da 0 a 3

Performance organizzativa negativa = valore inferiore a 0

Coerenza degli obiettivi formulati nel Piano Performance con i requisiti metodologici previsti (D. Lgs. 150/2009 Art.5)

Nel loro complesso e tenendo necessariamente conto della fase sperimentale che ha rappresentato l'anno 2011, si può affermare

Requisiti	Applicazione
Rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione	Gli obiettivi formulati nel Piano delle Performance sono rispondenti alla mission istituzionale, alle priorità politiche, alla strategia dell'ente
Riferibilità ad un arco di tempo determinato	Gli obiettivi strategici e operativi, formulati nel Piano delle Performance, sono scadenzati sull'arco temporale annuale.
Idoneità a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi	Nella definizione degli obiettivi strategici è stato posta l'attenzione sul miglioramento dell'efficacia/efficienza dei processi gestionali. Tuttavia, al fine di verificare la qualità percepita dei servizi erogati, sarebbe necessario ampliare e rendere sistematica l'indagine di "customer satisfaction".
Specificità e misurabilità in termini concreti e chiari	La definizione degli obiettivi di livello strategico e degli outcome appare coerente e con gli indirizzi del vertice politico-amministrativo.
Commisurazione ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe	Non sono disponibili e non sono state effettuate analisi di <i>benchmarking nell'anno 2011 in quanto i dati disponibili in relazione alla sperimentazione Anci a cui l'ente ha partecipato non si sono rivelati utili per la comparazione.</i>
Confrontabilità con le tendenze della produttività dell'amministrazione.	Sono stati definiti, elaborati o prodotti indicatori di produttività secondo la Metodologia - IPE approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 583 del 16.12.2008. A tale riguardo l'OIV ritiene necessario individuare in modo più analitico i prodotti oggetto di misurazione per ogni linea di attività.

Relazione sulla performance

Nel mese di aprile 2012 l'Organismo Indipendente di Valutazione ha validato la relazione sulla performance, riferita ai risultati consuntivi dell'anno precedente.

La Relazione sulle performance conseguite nell'anno 2011 ha focalizzato i risultati quantitativi e qualitativi, sulla base dei dati e delle informazioni raccolte dall'ente in tale arco temporale.

La relazione ha evidenziato:

- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione
- gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori
- i risultati organizzativi raggiunti, riferiti sia all'Amministrazione nel suo complesso sia a ciascuna Area e a ciascun Settore e Servizio.

- gli esiti della valutazione individuale (riportando i dati aggregati per fasce di merito)
- i dati relativi al bilancio di genere attraverso l'analisi delle caratteristiche della popolazione che attraverso le variabili anagrafi e familiari, forniscono una prima indicazione circa i possibili stili di vita, le abitudini e i ruoli delle persone, donne e uomini, che vivono su di un territorio.

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

Trasparenza e integrità

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha verificato la presenza nel sito istituzionale del Comune di Biella di una apposita sezione, di facile accesso e consultazione, denominata "Trasparenza, valutazione e merito".

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.

L'allegata griglia rappresenta la valutazione circa l'assolvimento della pubblicazione . (**allegato A**)

Pari opportunità

Il Comune di Biella ha avviato con apposita selezione interna la procedura di nomina dei componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, contro le discriminazione e i fenomeni di mobbing e per il benessere organizzativo (CUG) secondo quanto previsto dalla Legge n. 183/2010 e dalle direttive dei Ministri per le pari Opportunità e per l'Innovazione.

Il CUG è stato costituito con provvedimento del Direttore Generale n. 4 del 27/05/2011 e n. 5 del 14/06/2011.

Il Comitato Unico di Garanzia si è riunito nelle giornate del 07/07/2011, del 15/09/2011 e del 14/10/2011, provvedendo all'approvazione del "Regolamento interno del Comitato Unico di Garanzia" nel quale sono stati individuati i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato e proponendo iniziative atte a favorire il benessere dei lavoratori, come l'organizzazione di un corso di ginnastica diretto ai dipendenti, che successivamente è stato attuato.

Benessere organizzativo

In relazione al benessere organizzativo, il Comune di Biella aveva avviato una apposita selezione interna per la procedura di nomina dei componenti del Comitato Unico di Garanzia (CUG), come in precedenza già rilevato.

L'analisi degli indicatori di benessere organizzativo è stata oggetto della relazione alla performance. Infatti con la relazione si è proceduto all'analisi del contesto esterno ed interno dell'Amministrazione.

L'Ente ha proceduto nel corso del 2011 alla valutazione del rischio stress lavoro correlato adottando la Metodologia ISPESL - HSE secondo il modello Management standard HSE, contestualizzato alla luce del D. Lgs 81/2008 e s.m.i.

Sono stati costituiti dei gruppi omogenei per diversi servizi e precisamente: l'area dirigenziale, l'area asili nido, l'area Tecnico - Manutentiva - Cimiteri, l'area Polizia Municipale, l'area Servizi Socio Assistenziali e l'area Tecnico - Amministrativa.

Nelle schede di ciascun gruppo sono stati indagati diversi indicatori aziendali, riferiti a: infortuni, assenze per malattia, assenza dal servizio, percentuale di ferie non godute, percentuale di trasferimenti richiesti dal personale, percentuale di rotazione del personale, procedimenti /sanzioni disciplinari, visite su richiesta del lavoratore al medico competente, segnalazioni del medico competente di condizioni di stress al lavoro, istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento e istanze giudiziarie per molestie morali/sexuali.

Inoltre è stata indagata l'area del contesto lavorativo nei seguenti ambiti: funzione e cultura organizzativa, ruolo nell'ambito dell'organizzazione, evoluzione della carriera, autonomia decisionale - controllo sul lavoro, rapporti interpersonali sul lavoro, interfaccia casa-lavoro.

Infine è stata indagata l'area del contenuto del lavoro: ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro, pianificazione dei compiti, carico di lavoro - ritmo di lavoro, orario di lavoro.

Il documento è stato condiviso con i rappresentanti dei lavoratori , con il medico competente e l'RSPP.

Un'ulteriore iniziativa in tal senso è rappresentata dall'adesione al progetto di analisi promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica (kit benessere organizzativo), realizzato nell'anno 2006, a seguito del quale sono state riscontrate alcune criticità tra le quali quella relativa al sistema di valutazione dei dipendenti, che ha portato alla revisione dello stesso sistema. L'amministrazione per tramite del CUG sta valutando la necessità di attuare il prossimo anno un'ulteriore indagine sul benessere organizzativo del personale



Città di Biella
MEDAGLIA D' ORO AL VALORE MILITARE
MEDAGLIA D' ARGENTO AL MERITO CIVILE

Allegato A) alla “RELAZIONE ANNUALE DELL’OIV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE , TRASPARENZA E INTEGRITA’ DEI CONTROLLI INTERNI”

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

ATTUAZIONE OBBLIGHI TRASPARENZA

La nuova disciplina della trasparenza prevista dal d.lgs. n. 150 del 2009 afferma il diritto dei cittadini a un’accessibilità totale alle informazioni pubbliche, per le quali non esistano specifici limiti previsti dalla legge.

L’individuazione dei dati oggetto di pubblicazione è stata effettuata sulla base delle diverse disposizioni di legge che prevedono obblighi di pubblicazione dei dati, di cui gli obblighi di pubblicazione previsti dal comma 8 dell’articolo 11 del d.lgs. n. 150 del 2009 costituiscono soltanto una parte (il D.P.R. n. 118 del 2000; il d.lgs. 267 del 2000; il d.lgs. n. 165 del 2001; il d.lgs. n. 82 del 2005; il d.lgs. n. 163 del 2006; la legge n. 248 del 2006; la legge n. 244 del 2007; la legge n. 69 del 2009; D.P.R. n. 207 del 2010; il D.L. n. 70 del 2011; D.P.C.M. 26 aprile 2011; il D.L. n. 98 del 2011; delibera CiVIT n. 105 del 2010 e n. 6 del 2012).

Le informazioni e i dati sono stati pubblicati sul sito web in coerenza con le “Linee Guida Siti Web” per l’anno 2011 di cui all’art. 4 della Direttiva n. 8/2009 del Ministero per la pubblica amministrazione e l’innovazione, come raccomandato dalla CiVIT nella delibera n. 105 del 2010 e nn. 4 e 6 del 2012.

OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	NORMA DI RIFERIMENTO	La pubblicazione è prevista nel programma ? (Si/No)	La pubblicazione è stata attuata ? (Si/No)	REPERIBILITA' sul SITO	La pubblicazione è aggiornata rispetto alla data dell' attestazione? (Si/No)	Note
Documenti						
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità		NA	SI	Trasparenza Valutazione e merito	SI	
Sistema di valutazione e misurazione della performance		No	SI	Trasparenza Valutazione e merito	Si	



Città di Biella
MEDAGLIA D' ORO AL VALORE MILITARE
MEDAGLIA D' ARGENTO AL MERITO CIVILE

Allegato A) alla “RELAZIONE ANNUALE DELL'OIV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE , TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI”

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	NORMA DI RIFERIMENTO	La pubblicazione è prevista nel programma ? (Si/No)	La pubblicazione è stata attuata ? (Si/No)	REPERIBILITA' sul SITO	La pubblicazione è aggiornata rispetto alla data dell' attestazione? (Si/No)	Note
Piano sulla performace		SI	SI	Trasparenza Valutazione e merito	SI	Verrà pubblicato dopo ll'adozione in Giunta il nuovo Piano
Relazione sulla performance		SI	SI	Trasparenza Valutazione e merito	SI	
Le informazioni relative all'Ufficio relazioni con il pubblico (URP)		NO	SI	Home page-uffici	SI	
Dati informativi sull'organizzazione e i procedimenti						
L'organigramma e l'articolazione dei settori, dei servizi e degli uffici, i nomi dei direttori responsabili e degli altri responsabili	art. 54 del Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 “Codice dell'Amministrazione digitale”	SI	SI	Home page	SI	



Città di Biella
MEDAGLIA D' ORO AL VALORE MILITARE
MEDAGLIA D' ARGENTO AL MERITO CIVILE

Allegato A) alla “RELAZIONE ANNUALE DELL'OIV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE , TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI”

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	NORMA DI RIFERIMENTO	La pubblicazione è prevista nel programma ? (Si/No)	La pubblicazione è stata attuata ? (Si/No)	REPERIBILITA' sul SITO	La pubblicazione è aggiornata rispetto alla data dell' attestazione? (Si/No)	Note
Indirizzo istituzionale di posta elettronica certificata	art. 54 comma 2-ter del Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 “Codice dell'Amministr. digitale”	SI	SI	Home page	SI	
L'elenco delle tipologie di procedimento, i termini e le scadenze per la conclusione di ciascun procedimento. Il nome del responsabile e l'unità organizzativa responsabile dell'istruttoria e di ogni altro adempimento procedimentale, nonché dell'adozione del provvedimento finale.	art. 54 del Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 “Codice dell'Amministrazione digitale”	SI	SI	Home page- informa Biella	SI	
Le scadenze e le modalità di adempimento dei procedimenti individuati ai sensi degli articoli 2 e 4 della	art. 54 del Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 “Codice dell'Amministrazione	SI	SI	Home page	SI	



Città di Biella
MEDAGLIA D' ORO AL VALORE MILITARE
MEDAGLIA D' ARGENTO AL MERITO CIVILE

Allegato A) alla "RELAZIONE ANNUALE DELL'OIV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE , TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI"

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	NORMA DI RIFERIMENTO	La pubblicazione è prevista nel programma ? (Si/No)	La pubblicazione è stata attuata ? (Si/No)	REPERIBILITA' sul SITO	La pubblicazione è aggiornata rispetto alla data dell' attestazione? (Si/No)	Note
Legge 7 agosto 1990, n. 241	digitale"					
L'elenco delle documentazione richiesta per i singoli procedimenti, i moduli e i formulari validi, gli atti e i documenti anche ai fini delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e delle dichiarazioni sostitutive di notorietà ¹	- art. 57 del Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 "Codice dell'Amministrazione digitale" - art. 6 del Decreto legge 13 maggio 2011, n. 70.	SI	SI	Home page	SI	la pubblicazione è stata attuata parzialmente
L'elenco dei regolamenti e delle deliberazioni di Giunta e di Consiglio adottati dall'ente. Lo statuto comunale.	d.lgs 267 del 2000	NO	SI	Home page	SI	



Città di Biella
MEDAGLIA D' ORO AL VALORE MILITARE
MEDAGLIA D' ARGENTO AL MERITO CIVILE

Allegato A) alla "RELAZIONE ANNUALE DELL'OIV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE , TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI"

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	NORMA DI RIFERIMENTO	La pubblicazione è prevista nel programma ? (Si/No)	La pubblicazione è stata attuata ? (Si/No)	REPERIBILITA' sul SITO	La pubblicazione è aggiornata rispetto alla data dell' attestazione? (Si/No)	Note
Dati informativi sul personale						
I nominativi e i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo.	Decreto legislativo n. 150/2009	SI	SI	Trasparenza Valutazione e merito	SI	
Le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato	Decreto legislativo n. 150/2009	SI	SI	Trasparenza Valutazione e merito	SI	
Le retribuzioni e i curricula di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo	Decreto legislativo n. 150/2009	SI	NO			A beve si procederà alla pubblicazione



Città di Biella
MEDAGLIA D' ORO AL VALORE MILITARE
MEDAGLIA D' ARGENTO AL MERITO CIVILE

Allegato A) alla "RELAZIONE ANNUALE DELL'OIV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE , TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI"

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	NORMA DI RIFERIMENTO	La pubblicazione è prevista nel programma ? (Si/No)	La pubblicazione è stata attuata ? (Si/No)	REPERIBILITA' sul SITO	La pubblicazione è aggiornata rispetto alla data dell' attestazione? (Si/No)	Note
I nominativi ed i curricula dei componenti del Nucleo di Valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance	Decreto legislativo n. 150/2009	SI	SI	Trasparenza Valutazione e merito	SI	
I tassi di assenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale	Legge 18 giugno 2009 n. 69 – art. 21	SI	SI	Trasparenza Valutazione e merito	SI	
La retribuzione annuale, il curriculum, indirizzo di posta elettronica, numeri telefonici ad uso professionale del segretario generale	Legge 18 giugno 2009 n. 69					
L'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi	Decreto legislativo n. 150/2009	SI	SI	Trasparenza Valutazione e merito	SI	



Città di Biella
MEDAGLIA D' ORO AL VALORE MILITARE
MEDAGLIA D' ARGENTO AL MERITO CIVILE

Allegato A) alla "RELAZIONE ANNUALE DELL'OIV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE , TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI"

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	NORMA DI RIFERIMENTO	La pubblicazione è prevista nel programma ? (Si/No)	La pubblicazione è stata attuata ? (Si/No)	REPERIBILITA' sul SITO	La pubblicazione è aggiornata rispetto alla data dell' attestazione? (Si/No)	Note
effettivamente distribuiti						
L'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti, sia per i dipendenti	Decreto legislativo n. 150/2009	SI	SI	Trasparenza Valutazione e merito	SI	Attraverso la pubblicazione della scheda informativa e la tab 15 del conto annuale
Il codice disciplinare e di comportamento	art. 55, comma 2 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 così come modificato dall'art.68, comma 2 del Decreto legislativo n. 150/2009	SI	SI	Trasparenza Valutazione e merito	SI	
Gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti a dipendenti pubblici e soggetti privati	Decreto legislativo n. 150/2009 Legge n. 248 del 2006 Legge n. 244 del 2007	SI	SI	Trasparenza Valutazione e merito	SI	



Città di Biella
MEDAGLIA D' ORO AL VALORE MILITARE
MEDAGLIA D' ARGENTO AL MERITO CIVILE

Allegato A) alla “RELAZIONE ANNUALE DELL'OIV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE , TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI”

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	NORMA DI RIFERIMENTO	La pubblicazione è prevista nel programma ? (Si/No)	La pubblicazione è stata attuata ? (Si/No)	REPERIBILITA' sul SITO	La pubblicazione è aggiornata rispetto alla data dell' attestazione? (Si/No)	Note
Dati sui servizi erogati	-					
Carta della qualità dei servizi alla cui emanazione si è attenuto il soggetto erogatore del servizio	-	SI	SI	Trasparenza Valutazione e merito	SI	
Dimensione della qualità dei servizi erogati	-	NO	NO			
	-					



Città di Biella
MEDAGLIA D' ORO AL VALORE MILITARE
MEDAGLIA D' ARGENTO AL MERITO CIVILE

Allegato A) alla "RELAZIONE ANNUALE DELL'OIV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE , TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI"

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	NORMA DI RIFERIMENTO	La pubblicazione è prevista nel programma ? (Si/No)	La pubblicazione è stata attuata ? (Si/No)	REPERIBILITA' sul SITO	La pubblicazione è aggiornata rispetto alla data dell' attestazione? (Si/No)	Note
Dati sulla gestione economico-finanziaria dei servizi pubblici	-					
I contratti integrativi	art. 40 bis, comma 4 del Decreto legislativo n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 55 del Decreto legislativo n. 150/2009	SI	SI	Trasparenza Valutazione e merito	SI	
Dati concernenti consorzi, enti e società di cui le pubbliche amministrazioni fanno parte, con indicazione, in caso di società, della relativa quota di partecipazione, nonché dati concernenti l'esternalizzazione di servizi e attività anche per il tramite	- Delibera CiVIT n. 105/2010 - art. 8, Decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 "Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria"	SI	SI	Trasparenza Valutazione e merito	SI	I dati relativi ai consorzi sono contenuti nel certificato al conto consuntivo e pertanto si procederà entro 30 giorni alla pubblicazione degli stessi sul sito-trasparenza e valutazione e merito



Città di Biella
MEDAGLIA D' ORO AL VALORE MILITARE
MEDAGLIA D' ARGENTO AL MERITO CIVILE

Allegato A) alla "RELAZIONE ANNUALE DELL'OIV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE , TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI"

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	NORMA DI RIFERIMENTO	La pubblicazione è prevista nel programma ? (Si/No)	La pubblicazione è stata attuata ? (Si/No)	REPERIBILITA' sul SITO	La pubblicazione è aggiornata rispetto alla data dell' attestazione? (Si/No)	Note
di convenzioni						
Dati sulla gestione dei pagamenti	-					
Indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi e forniture (indicatore di tempestività dei pagamenti),	Legge n. 69/2009	SI	NO			I dati saranno pubblicati a breve
Buone prassi in ordine ai tempi per l'adozione dei provvedimenti e per l'erogazione dei servizi al pubblico	Legge n. 69/2009	No	NO			
Dati su sovvenzioni contributi, crediti e sussidi e benefici di natura economica						
Istituzione e accessibilità in		SI	SI	HOME PAGE	NO	I dati relativi al



Città di Biella
 MEDAGLIA D' ORO AL VALORE MILITARE
 MEDAGLIA D' ARGENTO AL MERITO CIVILE

Allegato A) alla “RELAZIONE ANNUALE DELL'OIV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE , TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI”

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	NORMA DI RIFERIMENTO	La pubblicazione è prevista nel programma ? (Si/No)	La pubblicazione è stata attuata ? (Si/No)	REPERIBILITA' sul SITO	La pubblicazione è aggiornata rispetto alla data dell' attestazione? (Si/No)	Note
via telematica dei beneficiari di natura economica				Informa Biella dati finanziari		2011 sono in fase di pubblicazione
Dati sul “public procurement”						
Dati previsti dall'art 7 del D.Lgs 163/2006 elenco dei bandi di gara	art. 54 del Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 “Codice dell'Amministrazione digitale”	SI	SI	Home page – bandi di gara	SI	
Altro						
Le pubblicazioni, i messaggi di informazione e di comunicazione	art. 54 del Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 “Codice dell'Amministrazione digitale”	SI	SI	Home page comunicazioni	SI	
I bandi di concorso	art. 54 del Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 “Codice dell'Amministrazione	SI	SI	Home page – informa biella		



Città di Biella
MEDAGLIA D' ORO AL VALORE MILITARE
MEDAGLIA D' ARGENTO AL MERITO CIVILE

Allegato A) alla "RELAZIONE ANNUALE DELL'OIV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE , TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI"

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	NORMA DI RIFERIMENTO	La pubblicazione è prevista nel programma ? (Si/No)	La pubblicazione è stata attuata ? (Si/No)	REPERIBILITA' sul SITO	La pubblicazione è aggiornata rispetto alla data dell' attestazione? (Si/No)	Note
	digitale"					
I bilanci	- art. 32 della Legge n. 69/2009 - DPCM del 26 aprile 2011 relativo alla pubblicazione nei siti informatici di atti e provvedimenti concernenti procedure ad evidenza pubblica o di bilanci adottato ai sensi dell'art.32 della Legge n. 69 del 2009.	NO	Si	HOME PAGE INFORMA Biella dati finanziari	NO	IN fase di pubblicazione
La pubblicità legale	art. 32 della Legge n. 69/2009	SI	SI	Home page Biella on line	SI	
L'elenco dei servizi forniti in rete	art. 54 del Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 "Codice	SI	SI	Home PAGE	SI	



Città di Biella
MEDAGLIA D' ORO AL VALORE MILITARE
MEDAGLIA D' ARGENTO AL MERITO CIVILE

Allegato A) alla "RELAZIONE ANNUALE DELL'OIV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE , TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI"

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	NORMA DI RIFERIMENTO	La pubblicazione è prevista nel programma ? (Si/No)	La pubblicazione è stata attuata ? (Si/No)	REPERIBILITA' sul SITO	La pubblicazione è aggiornata rispetto alla data dell' attestazione? (Si/No)	Note
	dell'Amministrazione digitale"					
Privacy	Decreto legislativo 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali"	SI	SI	Home page	SI	
Note sull'Accessibilità		SI	SI	Home page	SI	