



COMUNE di ROGLIANO  
(PROVINCIA DI COSENZA)

## *Organismo Indipendente di Valutazione*

**O.I.V.**

(Organismo Indipendente di Valutazione)

**Mezzo: PEC**

Prot. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_/0\_/2021.

***Relazione Annuale dell'Organismo Indipendente di Valutazione, di cui all'art. 14, comma 4, lett. a), D.Lgs. n. 150/2009, sullo stato del funzionamento del Sistema Complessivo di Valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni del Comune di Rogliano (Cs.) – Anno 2020.***

Il presente documento - tenuto conto della pandemia da Covid 19 ancora in corso che ha comportato una serie di fisiologiche disfunzioni organizzative con annessi ritardi in sede di attuazione di pianificazione, programmazione e consuntivazione - secondo quanto disposto dell'art. 14, comma 4, lett. a) del D. Lgs. 150/2009 rappresenta, per l'anno 2020, pur tra mille difficoltà, un momento di verifica annuale relativo alla corretta applicazione, da parte de Comune di Rogliano (Pr. di Cs.), del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

La finalità è quella di evidenziarne le criticità e i punti di forza, al fine di presentare eventuali proposte per sviluppare e integrare il sistema complessivo della Performance.

Nel contesto attuativo del decreto legislativo n. 150/2009, come successivamente modificato dal D.lgs. 74/2017, l'OIV, ha continuato a fornire al Comune di Rogliano (Pr. di Cs.) concrete indicazioni circa le modalità di attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, in un'ottica di orientamento al risultato, di integrazione organizzativa e di coordinamento con la programmazione generale dell'Ente, anche con riferimento alle dimensioni della trasparenza e della prevenzione della corruzione.

La presente Relazione vuole fornire un quadro d'insieme delle principali tappe del percorso raggiunte, dei risultati ottenuti e degli obiettivi cui, in prospettiva, occorrerà eventualmente orientare l'azione amministrativa per perfezionare il sistema complessivo di misurazione della performance.

### **ATTI ADOTTATI DALL'ENTE NEL CORSO DELL'ANNO 2020:**

Dalla documentazione agli atti risulta che codesto Ente ha provveduto ad adottare con:

- D.G.C.n. 8 del 31/01/2020, il Piano triennale di prevenzione della corruzione Anno 2020- 2022;
- D.C.C. n. 15 del 21/10/2020, il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) Anno 2020-2022;
- D.C.C. n. 16 del 21/10/2020, il Bilancio di Previsione Anno 2020-2022;
- D.C.C. n. 2 del 29/07/2020, il Rendiconto della Gestione Esercizio 2019;
- D.G.C. n. 77 del 21/10/2020, il P.E.G. anno 2020 (Piano Esecutivo di Gestione);
- D.G.C. n. 78 del 21/10/2020, il Piano della performance Anno 2020-2022;
- D.G.C. n. 146 del 25/06/2020, il Sistema per il conferimento revoca, graduazione e Valutazione delle P.O.;
- Prot. n. 6733 del 29/06/2020, la Relazione sulla Performance Anno 2019.
- Prot. n. 9286 del 08/09/2020, la Validazione della Relazione sulla Performance Anno 2019:

- Prot. n.133348 del 10/12/2020, la Proposta dell'OIV di Valutazione dei Responsabili titolari di P.O., Anno 2019.

## ***DIMENSIONI ANALIZZATE***

### **a) Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance.**

Il ciclo della performance, disciplinato dall'art. 4 del D.L.gs 150/2009, si sviluppa come segue:

- Documento Unico di Programmazione;
- Bilancio di Previsione;
- PEG/Piano Performance;
- Rendiconto della Gestione/Relazione sulla Performance.

I documenti sopra indicati sono previsti in pubblicazione nelle apposite sezioni o sotto-sezioni di Amministrazione Trasparente sul sito web istituzionale dell'Ente.

Le fasi previste per l'impostazione, il monitoraggio e la consuntivazione della programmazione degli obiettivi per l'anno 2020 sono:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati raggiunti.

L'Organismo Indipendente di Valutazione delle Performance garantisce, come da norme e regolamenti, l'applicazione di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'Ente attraverso gli strumenti previsti dal ciclo di gestione della performance.

L'esito del processo di valutazione dei livelli apicali (Responsabili titolari di P.O.) dell'Ente - per i periodi in cui il ciclo della performance si conclude - consente di poter valorizzare i risultati ottenuti ed il merito anche attraverso la differenziazione delle valutazioni. Sinteticamente, i punti di forza del sistema di misurazione e valutazione della performance presso l'Ente sono:

- presenza di strumenti di programmazione degli obiettivi coordinati con la programmazione finanziaria e di bilancio;
- impiego consapevole delle leve valutative per il coinvolgimento del personale;
- collegamento con le priorità dell'amministrazione attraverso la declinazione degli obiettivi programmatici.

Mentre gli ambiti di necessario miglioramento sono:

- potenziamento di feedback e confronto (collaborativo/lavorativo) tra Responsabili di P.O. / Organi politici/ Organi di supporto (interni/esterni) all'Ente per evitare comportamenti organizzativi con ricaduta negativa sull'Amministrazione;
- maggiore responsiveness e responsabilità dei titolari di P.O. nel favorire un clima costruttivo/operativo di appartenenza con l'Ente, evitando eventuali meccanismi d'intralcio burocrazia/politica.
- rafforzamento della consapevolezza dei responsabili di P.O. nel ruolo di valutatore, per una corretta applicazione dei principi a valenza meritocratica;
- intensificazione dell'utilizzo di sistemi di verifica della qualità dei servizi attraverso indagini di CustomerSatisfaction;
- maggiore impiego ed utilizzo di dati prodotti e a disposizione in vari ambiti per una migliore rappresentazione della performance dell'Ente.

In ordine ad indicazioni o suggerimenti che l'OIV formula all'Amministrazione, si ribadisce di potenziare ed intensificare una serie di controlli e rilievi periodici sull'operato dell'intera struttura, a tutela dell'interesse pubblico e della produzione di utilità collettive.

### **b) Trasparenza e Anticorruzione**

Per l'anno 2020, l'Ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal D.L.gs 33/2013, modificato dal D.lgs. 97/2016 (Trasparenza e Qualità dei servizi), nonché dalla Delibera ANAC 1310/2016, come

verificato dall'apposito monitoraggio sullo stato dell'attuazione degli obblighi di legge.

Sulla base di quanto previsto dalla Del. ANAC n. 213/2020, l'attività di monitoraggio è stato effettuato dall'OIV, che ha si è avvalso di format di supporto, indicati dalle Linee guida ANAC.

Con prot. n. 6742 del 30/06/2020, l'OIV ha prodotto gli esiti del monitoraggio ed i relativi documenti predisposti, in base alle relative indicazioni (All. 1.1 - 2.1 e 3), con l'invito alla pubblicazione da parte dell'Ente nella Sezione "Amministrazione trasparente" – sottosezione "Disposizioni generali" – "Controlli e rilievi sull'Amministrazione" ed in "Altri Contenuti".

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con D.G.C. n. 8 del 31/01/2020, ha aggiornato, per l'anno 2020-2022, il Piano Triennale per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità.

Si rammenta che l'OIV collabora altresì con il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione in forza di quanto previsto anche dal Piano Nazionale Anticorruzione e dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Ente.

A tal proposito, eventuali particolari richieste di notizie, informazioni, atti e documenti ovvero la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sull'anticorruzione e la trasparenza saranno trasmesse dall'OIV ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente, con apposita nota.

L'O.I.V., quando richiesto, ha verificato la coerenza degli obiettivi del PEG/Piano Performance con quanto indicato nel PTCPT.

### **c) Integrità dei controlli interni.**

L'Ente deve improntare i propri strumenti operativi per i controlli interni, tenuto conto che l'art. 3, commi 1 e 2 del D.L. 10/10/2012 n° 174, convertito con modificazioni nella legge 7 dicembre 2012 n° 213 ha sostituito l'art. 147 del D.Lgs 18/08/2000 n° 267 con gli articoli da 147 nuova formulazione a 147 quinquies in materia di controlli interni.

Con riguardo al periodo di riferimento (anno 2020), la struttura competente in materia ha effettuato i controlli interni di regolarità successiva degli atti prodotti con il referto di cui ai prot. n. 9964 del 24/09/2020, relativo al 1° semestre 2019 e prot. n. 3465 del 18/03/2021, relativo al 2° semestre 2020.

Le informazioni desunte da tali controlli verranno utilizzate anche ai fini della valutazione della performance individuale ed organizzativa dei responsabili titolari di P.O. dell'Ente.

Atto prodotto dall'OIV in riunione web come da verbale del 27/04/2021.

F.to

Firma autografa sostituita a mezzo stampa ex art. 3,c. 2, D.Lgs. 39/93

L'OIV del Comune di Rogliano

*Dott.ssa Giulia Servidio – Dott.Aristide Vercillo- Dott. Andrea Cundari*