



COMUNE di **ROGLIANO**  
(PROVINCIA DI COSENZA)

## *Organismo Indipendente di Valutazione*

O.I.V.

(Organismo Indipendente di Valutazione)

**Mezzo: PEC**

Prot. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_/04/2020

***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 2019.***

Secondo quanto disposto dell'art. 14, comma 4, lett. a) del D. Lgs. 150/2009, il presente documento rappresenta, per l'anno 2019, 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, nominato in data 28/05/2019, ha iniziato 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 2019:**

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

- D.G.C.n. 5 del 24/01/2019, il Piano triennale di prevenzione della corruzione Anno 2019- 2021;
- D.C.C. n. 11 del 29/03/2019, il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) Anno 2019-2021;
- D.C.C. n. 12 del 29/03/2019, il Bilancio di Previsione Anno 2019-2021;
- D.C.C. n. 13 del 28/05/2019, il Rendiconto della Gestione Esercizio 2018;
- D.G.C. n. 48 del 29/07/2019, il P.E.G. anno 2019 (Piano Esecutivo di Gestione);
- D.G.C. n. 49 del 29/07/2019, il Piano della performance Anno 2019-2021;
- Prot. n. 11527 del 25/09/2019, la Relazione sulla Performance Anno 2018.

## ***DIMENSIONI ANALIZZATE***

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

Il ciclo della performance, disciplinato dall'art. 4 del D.Lgs 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 2019 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.

In riferimento al punto di cui alla lettera e) si precisa che dalla documentazione agli atti, acquisiti a mezzo mail il 21/04/2020, non sono pervenuti: a) il Regolamento disciplinante la determinazione dei criteri generali della metodologia per le graduazioni delle P.O. ed i requisiti per le attribuzioni degli incarichi e la valutazione delle prestazioni lavorative ; b) Schede di valutazione relative alla selezione per il conferimento dell'incarico di posizione Organizzativa, allegati al Regolamento (di cui agli esiti del Confronto previsto dall'art. 5, c. 3, lett. d) ed e), del CCNL del 21.5.2018, intervenuto in data 2 aprile 2019 e approvato con Decreto di Governo n. 50 del 9/4/2019).

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 sia dei livelli apicali sia del restante personale 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. Si veda a questo proposito la Sezione "Performance" e "Dati sui Premi" di "Amministrazione Trasparente".

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 consiglia 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 2019, 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. 141/2019, l'attività di monitoraggio è stato effettuato dall'Ente che ha si è avvalso di format di supporto, indicati dalle Linee guida ANAC.

Gli esiti del monitoraggio ed i relativi documenti predisposti, in base alle relative indicazioni (All. 1.1 - 2.1 e 3), sono stati prodotti dall'Ente e pubblicati 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. 5 del 24/04/2019, ha aggiornato, per l'anno 2019-2021, il Piano Triennale per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità. Dalla documentazione agli atti non è pervenuta la relazione annuale sullo stato di attuazione del PTPCT.

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.L.gs 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 2019) la struttura competente in materia ha effettuato i controlli interni di regolarità successiva degli atti prodotti con il referto di cui ai prot. n. 9708 dell'08/08/2019, relativo al 1° semestre 2019 e prot. n. 4180 del 14/04/2020, relativo al 2° semestre 2019.

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 Videokonferenza del 21/04/2020.

F.to

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

L'OIV del Comune di Rogliano

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