

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E
INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI ANNO 2019**

Decreto Legislativo 150/2009, art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g)

A cura dell'Organismo Indipendente di Valutazione della



COMUNITA' DI MONTAGNA DELLA CARNIA

Per il PARCO NATURALE DELLE PREALPI GIULIE

Premessa

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Comunità di Montagna della Carnia e dei Comuni e Enti aderenti, nominato con Deliberazione del Comitato Esecutivo n.8 del 09.02.2021, a conclusione del Ciclo di Gestione della Performance del Parco Naturale delle Prealpi Giulie ai sensi del d.lgs. 150/2009, riferito all'anno 2019, ha elaborato la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 14, comma 4, lettere a) e g) del D.lgs. n. 150/2009 e dalle linee guida Funzione Pubblica, sulla base della documentazione seguente:

1. Programma triennale della prestazione 2019/2021 - Approvazione Consiglio Direttivo del 31.01.2019 con Deliberazione n. 3;
2. Valutazione della performance del Direttore Anno 2019;
3. Atti dell'Amministrazione sulla Relazione sulla Performance dell'Anno 2019;
4. I Contratti collettivi integrativi aziendali – sistemi di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale dirigente e del comparto.

1. Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)

L'organo di valutazione delle performance dell'ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dalle norme e dai regolamenti interni nonché da quanto indicato dal contratto collettivo e decentrato attraverso gli strumenti caratteristici del ciclo di gestione della performance. Le fasi seguite hanno riguardato tutto il ciclo di programmazione degli obiettivi, misurazione e valutazione a consuntivo dei risultati di performance organizzativa ed individuale dei responsabili apicali e delle strutture dell'ente.

Esse si sono articolate come segue:

- 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.

Negli anni l'esito del processo di valutazione, sia responsabili apicali sia del restante personale dell'ente, ha consentito di poter effettivamente valorizzare i risultati ottenuti ed il merito anche attraverso la differenziazione delle valutazioni.

2. Monitoraggio e verifica degli obblighi di attuazione della trasparenza

L'organo di valutazione delle performance dell'ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal D.lgs 33/2013 nonché dal D.lgs 97/2016 (Trasparenza e Qualità dei servizi) attraverso apposito monitoraggio sullo stato dell'attuazione degli obblighi di legge.

Tale monitoraggio si avvale di un format di supporto appositamente predisposto sulla base di quanto previsto dalle delibere annuali ANAC in materia di attestazione degli obblighi di trasparenza. Gli esiti del monitoraggio e le relative indicazioni suggerite dall'organo di valutazione sono pubblicate nella sezione "amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'ente. Eventuali particolari richieste di notizie, informazioni, atti e documenti ovvero la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza sono trasmesse ai vertici politici ed amministrativi dell'ente con apposita nota.

3. Integrità dei controlli interni

L'organo di valutazione delle performance dell'ente prende atto dell'integrità dei controlli interni, in particolare con riferimento ai controlli di regolarità amministrativa attraverso l'esame delle relazioni periodiche predisposte dal vertice amministrativo dell'ente in ordine ai controlli successivi di regolarità degli atti (determinazioni, impegni, contratti, ecc.). Le informazioni desunte da tali relazioni sono impiegate nell'ambito del sistema di valutazione anche ai fini della valutazione dei comportamenti organizzativi dei responsabili apicali dell'ente. L'organo di valutazione 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 dell'ente.

4. Monitoraggio lavoro flessibile

Per quanto riguarda il monitoraggio di cui all'art. 36, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 l'OIV neo nominato, acquisirà i rapporti informativi prima di esprimere il proprio giudizio.

5. Pari opportunità

Per quanto riguarda la verifica ai sensi dell'art.14 co. 4 lett. h, del D.Lgs 150/2009 in merito alla verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità l'OIV recentemente nominato, dovrà verificare il rispetto della normativa da parte dell'Ente.

6. Punti di forza

La gestione associata costituisce un indubbio punto di forza in quanto consente ad una pluralità di

enti di piccole e piccolissime dimensioni di poter accedere ad un sistema strutturato e condiviso di controlli, altrimenti difficilmente attivabile.

7. Proposte di debolezza

La dimensione piccola e piccolissima degli enti, la scarsità di personale dedicato alle attività relative ai controlli, ciclo performance e trasparenza, lotta alla corruzione, la figura del segretario comunale titolare in più sedi e incaricato anche di servizi operativi, sono tutti elementi di debolezza, allo stato non facilmente superabili. L'avvio dell'associare dell'intera "materia" potrebbe essere una soluzione, peraltro di complessa attuazione sia dal punto organizzativo che della suddivisione dei compiti e delle responsabilità.

8. Proposte di miglioramento

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

- prosecuzione di azioni rivolte a sviluppare i processi di comunicazione con i cittadini e i portatori di interesse (per esempio, analisi di customer satisfaction coinvolgendo anche i partner sociali, monitoraggio delle attività individuate nel piano di comunicazione e per la valutazione/misurazione della reputazione dell'Ente);
- progressivo perfezionamento dei parametri volti a misurare l'impatto sul contesto socio-economico delle azioni intraprese dall'Ente, con particolare riferimento a programmi e progetti direttamente inerenti all'erogazione di servizi alla collettività (indicatori di outcome).
- rendere la relazione sulla performance maggiormente aderente alle disposizioni delle "Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance", oggetto della Delibera CiVIT/ANAC n. 6/2012, aggiornata il 4 luglio 2013, nonché alla Linea Guida n° 3 del novembre 2018 a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la Valutazione della Performance.

30 Aprile 2021

L'OIV
dott. Gilberto Ambotta
