

## **COMUNE DI FIUMICELLO VILLA VICENTINA ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

### **Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni - anno 2022 -**

Con riferimento a quanto previsto dal D.L.gs 150/2009, art. 14, comma 4, lett. a), nonché dalla L.R. 18/2016 art. 42, comma 3, lett. a) e dai regolamenti dell'ente, con la presente si trasmette di seguito la relazione annuale sul monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, con riferimento al ciclo di performance 2022.

Sono stati preliminarmente presi in esame i vigenti documenti e sistemi relativi alla misurazione e valutazione del ciclo della performance nonché i processi e le metodologie di controllo di gestione, strategico e direzionale.

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

Il ciclo della performance dell'ente, disciplinato dall'art. 4 del D.L.gs 150/2009 nonché dagli artt. 38, 39 e 40 della LR 18/2016 e dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance previsto dal Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, si sviluppa come segue:

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

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

In particolare, il PEG/Piano Performance 2022 declina in maniera compiuta gli obiettivi di PEG in relazione alla programmazione del DUP, assegnando al Dirigente ed alla struttura diretta gli indicatori di risultato previsti per la misurazione del risultato.

Le fasi previste per l'impostazione, il monitoraggio e la consuntivazione della programmazione degli obiettivi per l'anno 2022 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) rendicontazione dei risultati raggiunti
- f) applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

L'ente ha garantito, come da norme e regolamenti, l'applicazione di quanto previsto Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'ente attraverso gli strumenti previsti dal ciclo di gestione della performance nonché dagli istituti contrattuali previsti dal CCRL e dal CCDI.

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 è stato concluso - ha consentito di poter valorizzare i risultati ottenuti ed il merito anche attraverso la differenziazione delle valutazioni. Si veda a questo proposito la apposita sezione Performance - Dati relativi ai Premi di *Amministrazione Trasparente*.

Sinteticamente, i punti di forza del sistema di misurazione e valutazione della performance presso l'ente sono:

- introduzione del sistema di valutazione, supportato da strumenti informatici ad hoc, quale leva per il miglioramento dei processi di valorizzazione delle risorse umane;
- presenza di strumenti consolidati di programmazione degli obiettivi coordinati con la programmazione finanziaria e di bilancio;
- collegamento con le priorità dell'amministrazione attraverso la declinazione degli obiettivi programmatici

Mentre le aree di possibile miglioramento sono:

- necessità di rafforzare la consapevolezza da parte dei responsabili nel ruolo di valutatore;
- possibilità di migliorare l'individuazione degli indicatori legati agli obiettivi e la relativa rendicontazione;
- disponibilità di dati in vari ambiti dell'organizzazione non pienamente impiegati per rappresentare la performance dell'ente

## **b) Trasparenza e Anticorruzione**

Per l'anno 2022, l'ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal D.Lgs 33/2013 nonché dalla Delibera ANAC 1310/2016, come verificato dall'apposito monitoraggio sullo stato dell'attuazione degli obblighi di legge. Tale monitoraggio si è avvalso di un format di supporto sulla base di quanto previsto dalla Del. 201/2022 ANAC alla data del 31/5/2022. Gli esiti del monitoraggio e le relative indicazioni sono stati trasmessi all'ente come previsto dalla citata delibera ANAC.

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

L'ente impronta 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.

Le informazioni desunte da tali controlli possono essere 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 e della Trasparenza dell'ente.

L'Organismo di Valutazione – dott. Bruno Susio

