



Spett.le

Comune di Perarolo di Cadore (BL)

OGGETTO: Relazione annuale dell'OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) D. Lgs. 150/2009 sullo stato di funzionamento del sistema complessivo della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni per l'anno 2022.

Secondo quanto disposto dall'art. 14, comma 4, del D. Lgs. 150/2009, e dalla delibera CIVIT n. 23/2013 (pur non direttamente vincolante per gli EE.LL.), il presente documento rappresenta il momento di verifica annuale relativo alla corretta applicazione, da parte degli Enti associati, 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, modificato dal D.lgs. 74/2017, l'OIV – nell'ambito del protocollo d'intesa – ha continuato a fornire agli Enti 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.

Nell'ambito della programmazione dell'azione degli Enti Locali, il recente Decreto Legge n. 80/2021 ha previsto un nuovo livello di integrazione degli atti di programmazione delle amministrazioni pubbliche.

Come noto, l'art. 6 del Decreto citato disciplina il "Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO)", stabilendo che l'adozione debba essere effettuata da tutte le amministrazioni pubbliche con più di 50 dipendenti, mentre per le altre è prevista una forma semplificata.

Tra i contenuti previsti nel "Piano integrato di attività ed organizzazione" confluiscono gli obiettivi programmatici e strategici della performance, gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività amministrativa, nonché gli obiettivi in materia di anticorruzione.

Nella presente Relazione, si vuole fornire un quadro d'insieme delle principali tappe del percorso raggiunte, dei risultati ottenuti e delle eventuali problematiche ancora in atto, nonché degli obiettivi cui, in prospettiva, occorrerà orientare l'azione per perfezionare il sistema complessivo di misurazione della performance.

ATTI ADOTTATI DALL'ENTE NEL CORSO DEL 2022:

Dalla documentazione agli atti risulta che codesto Ente ha provveduto a:



- Adottare il **Bilancio di Previsione** 2022-2024 con Delibera di Consiglio Comunale n. 8 del 30/03/2022;
- Approvare il **PIAO** 2022-24, Piano Integrazione di attività ed organizzazione, con delibera di Giunta n. 9 del 29/09/2022;
- Adottare il **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione** 2022-2024 con deliberazione di Giunta n. 20 del 14/04/2022;
- Approvare il **Peg/Piano della Performance** con delibera di Giunta n. 35 del 30/06/2022;
- Approvare la **Relazione sulla Performance anno 2021** con deliberazione di Giunta n. 09 del 17/03/2023, regolarmente pubblicata sul sito dell'Amministrazione.

DIMENSIONI ANALIZZATE

Processo di attuazione del ciclo della performance

I processi posti in essere dall'amministrazione sono rispondenti a quanto previsto dal D. Lgs. n.150/2009 e ss.mm.ii..

La prima fase del ciclo della Performance costituita dalla *programmazione* è stata regolarmente effettuata mediante approvazione del Piano della Performance, attraverso il quale sono state effettuate la definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori. Il sistema di programmazione si è sviluppato attraverso un percorso condiviso tra i vertici politici e i responsabili dei servizi.

Alcuni obiettivi sono contraddistinti dal carattere della trasversalità, con l'intento di garantire una integrazione dell'organizzazione.

I legami tra obiettivi, indicatori, target sono esplicitati per ciascun obiettivo: risulta infatti espresso almeno un indicatore per ogni obiettivo. Tutti gli obiettivi hanno indicatori di riferimento.

Sono inoltre state regolarmente attuate le fasi della *misurazione e valutazione*, con riferimento all'anno precedente, mediante approvazione della Relazione sulla Performance (regolarmente validata) e utilizzazione dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito.

A tal proposito si segnala un notevole ritardo nell'approvazione della Relazione, avvenuto solo a marzo 2023.

Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV costituito in forma monocratica a livello associato presso l'Unione Montana Feltrina si è riunito nel corso del 2022 n. 30 volte; ciò ha consentito di poter attivare un costante e sistematico rapporto con gli enti, in linea con il protocollo sottoscritto. Per molti enti si è potuto sia analizzare le bozze di piano e di relazione, provvedendo così alla definizione di documenti omogenei e rispettosi del dettato legislativo, sia svolgere una approfondita attività di monitoraggio dei documenti formali, creando un reciproco scambio di dati e informazioni utile al momento della valutazione della relazione finale.

In base a quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 150/2009 così come modificato dal D. Lgs. 74/2017, l'OIV ha effettuato il monitoraggio sull'avanzamento delle varie fasi del ciclo della performance.



Circa l'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati, l'OIV rileva che l'Ente non ha apportato modifiche in corso d'anno al Piano della Performance.

Descrizione delle modalità del monitoraggio del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Nella Relazione annuale relativa all'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC), il RPCT dichiara che non si sono verificati eventi corruttivi. La mappatura dei processi è stata effettuata parzialmente.

Non è stato informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente", nonostante la misura fosse prevista dal PTPCT in riferimento all'anno 2022.

E' stata erogata la formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione. La rotazione del personale non è stata effettuata in quanto non prevista dal PTPCT in riferimento all'anno 2022. Non sono state effettuate verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di incompatibilità, né sono state adottate misure per verificare la presenza di situazioni di incompatibilità, poiché non previste dal PTPCT per l'anno 2022.

E' stata adottata una procedura specifica per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi.

In riferimento al *whistleblowing*, è stata attivata una procedura specifica.

Nel corso del 2022 non sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi penalmente rilevanti.

La relazione del RPCT risulta correttamente pubblicata sul sito web istituzionale nell'apposita sezione di "Amministrazione trasparente".

Monitoraggio e verifica degli obblighi di attuazione della trasparenza

Nel corso del 2022 sono stati organizzati e tenuti dal Servizio Associato di gestione della performance incontri di formazione a livello base rivolti ai dipendenti, al fine di approfondire le tematiche legate alla trasparenza, all'anticorruzione, al codice di comportamento dei dipendenti pubblici e alla tutela della privacy.

L'OIV ha effettuato la verifica, con relativa attestazione, in merito alla pubblicazione, completezza, aggiornamento e apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2.1 della delibera ANAC n. 201/2022.

L'Ente non ha informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente.

Integrità dei controlli interni

Il Comune di Perarolo ha adottato con delibera di Consiglio Comunale n. 3 del 26 marzo 2013 il "Regolamento dei controlli interni", istituito ai sensi degli artt.147, 147 bis e 147 quinquies, del D.Lgs. n. 267/2000.

Con riferimento all'anno 2022 non risultano pervenuti verbali relativi ai controlli interni.



Pari opportunità

Per quanto riguarda la verifica ai sensi dell'art.14 co 4 lett. h del D. Lgs 150/2009 in merito ai risultati e alle buone pratiche di promozione delle pari opportunità, l'OIV ha verificato che l'Ente ha adottato con delibera di Giunta n. 50 del 29/09/2022 il Piano Triennale delle azioni positive 2022-2024.

Punti di forza/criticità generali

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.

Tale forma di gestione consente altresì di condividere strumenti e modalità di implementazione del ciclo della performance adatti a Enti di piccole dimensioni, consentendo loro di andar oltre il mero adempimento per addivenire a un effettivo presidio della performance dell'organizzazione.

Trattandosi di un sistema da considerare in continuo miglioramento e perfezionamento, si sottolinea la necessità di giungere di anno in anno alla definizione di obiettivi via via più sfidanti, tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi, misurabili in termini concreti e chiari, rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività.

Con riferimento a tale ultimo aspetto, si ricorda altresì la necessità di coinvolgere nella misurazione della performance i cittadini o gli altri utenti finali delle attività e dei servizi erogati, rilevandone il grado di soddisfazione.

Analoga attenzione al cittadino andrà riposta nelle fasi di elaborazione dei non si sono veridocumenti (Piano della performance e Relazione in particolare), garantendo sinteticità, chiarezza espositiva e comprensibilità dei contenuti.

Considerazioni finali.

Si invita l'Ente a trasmettere entro congruo termine i verbali relativi ai controlli interni effettuati sugli atti del primo e secondo semestre 2022 e ad un maggior rispetto dei termini previsti dalla legge.

Si ricorda infine che andrà trasmessa all'OIV, non appena disponibile, la Relazione del CUG sulla situazione del personale al 31.12.2022.

Cordiali saluti.

L'OIV
Giuseppe Mareschi