



**Comune di Roccaraso**  
**Nucleo interno di Valutazione**  
**Verbale n.5/2017**

**Oggetto: Incontro con il Segretario responsabile della prevenzione della Corruzione e della trasparenza, esame criteri PEO, valutazione PEO cat. D, monitoraggio trasparenza, verifica proprie attività, informativa al sindaco ed ai capo settore, segnalazione criticità, proposta per le buone pratiche di pari opportunità, programma dei lavori.**

Il giorno 9 ottobre 2017, alle ore 12,00, presso il Comune di Roccaraso, è presente il Nucleo Interno di Valutazione, nominato con decreto sindacale n. 4 del 18/2/2017 in associazione con il Comune di Castel di Sangro, Portato a conoscenza del Presidente in data 18/04/2017, nelle persone seguenti:

Dott.ssa Paola Papadia	Presidente
Dott. Angelo Frate	Componente
Dott. Gianluca Guido	Componente

Il Nucleo di Valutazione incontra il Segretario Comunale, che consegna documentazione di interesse. In particolare il quadro della distribuzione del personale in servizio in relazione alle competenze svolte.

Inoltre, il Segretario ha consegnato il Documento avente ad oggetto: “definizione e criteri per l’attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, risultante dalle relazioni sindacali tenutesi il 16 dicembre 2016.

Il documento di cui sopra all’art.8 “valutazione” attribuisce il compito di effettuare la valutazione “all’organismo indipendente di valutazione per i dipendenti di categoria D”.

Per quanto sopra il NIV esamina l’accordo sindacale con particolare attenzione ai criteri dettati.

Si esamina attentamente la scheda per la valutazione della categoria D.

Si riscontra che a norma dell’art. 4 è prevista la indizione della selezione mediante emissione di appositi avvisi.

Visto l’avviso di selezione per l’attribuzione di Progressioni Economiche Orizzontali in data 7/9/2017 prot.6532.

Risulta pervenuta una domanda per la progressione economica all’interno della categoria D.

n. 1 prot.6759 del 20/9/2017 Trilli Mario nato il 8/9/1957.

Si esamina la domanda presentata e si compila la scheda di valutazione, sono rilevati gli anni di esperienza in particolare ed il costante aggiornamento professionale oltre che i risultati positivi negli ultimi 2 anni.

Si completa la scheda con la votazione totale di punti 70 che si sottoscrive e si allega al presente verbale.

Il NIV procede alla verifica a campione dei dati pubblicati in area amministrazione trasparente, si riserva di effettuare un controllo totale dei dati sui modelli ANAC prima della fine dell’anno per sollecitare l’aggiornamento e la completezza delle pubblicazioni rispetto all’allegato A del d.lgs.33/2013.

Dal controllo a campione emerge che non è stato pubblicato il Regolamento sul funzionamento del NIV. In particolare non risulta nella sezione atti generali all’interno della sottosezione Regolamenti. Non è presente nella voce OIV e neanche in organi di controllo sottosezione organismo indipendente di valutazione, nuclei di valutazione.

**Si sollecita la pubblicazione del Regolamento sul funzionamento del Nucleo di valutazione, completo di deliberazione di approvazione con gli estremi legali della stessa.**

Il NIV anche in relazione alle recenti riforme esamina le attività di propria competenza per verificare lo stato di attuazione dei propri compiti.

Art. 14 d.lgs. 150/2009, comma 4:

*4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance:*

*a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso ((, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi));*

*b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti ((e al Dipartimento della funzione pubblica));*

*c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 ((, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali)) e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;*

*d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione ((con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d) ), nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;*

*e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;*

*f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti ((dal Dipartimento della funzione pubblica sulla base del decreto adottato ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto legge n. 90 del 2014));*

*g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al presente Titolo;*

*h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.*

*(4-bis. Gli Organismi indipendenti di valutazione esercitano i compiti di cui al comma 4 e, in particolare, procedono alla validazione della Relazione sulla performance, tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il **coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti**, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini svolte dalle agenzie esterne di valutazione e dalle analisi condotte dai soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, di cui al decreto emanato in attuazione dell'articolo 19 del decreto-legge n. 90 del 2014, e dei dati e delle elaborazioni forniti dall'amministrazione, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7.))*

Il NIV esamina le proprie competenze seguendo l'ordine delle lettere di cui sopra:

- a) Tale attività è svolta nel corso dell'anno di monitoraggio generale e redige la relazione annuale al termine dell'attività riferita all'anno precedente.
- b) Il NiV ha rilevato nel corso dell'anno diverse criticità non particolarmente gravi, ma comunque rientranti nei puntuali dettati normativi. Si è comunicato via via all'amministrazione che ha di volta in volta provveduto agli adeguamenti e miglioramenti.
- c) Si è valutata la relazione sulla performance dell'anno 2016 e attestata la validazione in modo propedeutico alla valutazione dei capo settore, come da verbali da n. 1 a n.4.
- d) Prima ancora della validazione della relazione sui risultati sono state esaminate le documentazioni relative alle attività del personale ed alla valutazione dei risultati finali anche ai fini della partecipazione al fondo di produttività e di miglioramento dei servizi.
- e) Come da verbale n. 4 si è conclusa, in modo positivo, la valutazione dei capo settore dell'ente. Deve essere svolta ancora la valutazione del Segretario che è l'atto conclusivo delle attività di valutazione. Inoltre, l'Ente ha attribuito come dal presente verbale n.5 le attività di valutazione ai fini della Progressione economico orizzontale all'interno della categoria D a questo organo.

- f) Per quanto riguarda le linee guida della Funzione Pubblica, Sezione performance, sono state seguite le deliberazioni recepite già a suo tempo emanate dalla Civit/ ANAC e fatte proprie dalla Funzione Pubblica. In particolare sono stati adottati i modelli di attestazione della validazione nell'apposito documento di cui alla deliberazione ANAC. Sono stati utilizzati i calendari di lavoro rivisti dalla funzione pubblica.
- g) Il NIV ha curato i monitoraggi in materia di rispetto della trasparenza ed effettuato in controlli con l'uso della Griglia disposta dall'ANAC per l'anno 2017 in relazione alle pubblicazioni dell'anno 2016. Si è poi attestata la veridicità e completezza della pubblicazioni.
- h) Per quanto riguarda le buone pratiche della pari opportunità si propone di esaminare la bozza di Carta delle Pari Opportunità allegata al presente verbale, che focalizza degli obiettivi generici e specifici da quali far conseguire dei programmi di attuazione. Ci si riserva di chiedere ai capo settore e all'amministrazione di porre nel piano delle performance degli obiettivi specifici. Ci si riserva inoltre di chiedere ai capo settore le azioni poste in essere.

Per quanto riguarda la previsione del comma 4 bis innanzi riportato si pone l'attenzione sulla stringente necessità di esaminare le opinioni provenienti dagli Stakeholders al fine di integrare le informazioni necessarie per poter esprimere la valutazione dei Funzionari.

Perciò si chiede con sollecita urgenza di verificare gli strumenti in uso per la rilevazione della opinione degli utenti: giudizi sul servizio on-line, modulistica reclami on-line e cartacea presso i servizi, reclami alla segreteria telefonica apposita, reclami alla e-mail reclami comune Roccaraso ecc.

Per quanto sopra si ritiene di dover trasmettere una apposita comunicazione e-mail ai capo settore al sindaco ed al Segretario comunale.

-Per quanto riguarda la problematica delle pubblicazioni si sollecitano tutti i competenti a verificare la completezza dei dati pubblicati in area amministrazione trasparente.

-Per quanto riguarda le politiche della pari opportunità si sottopone la Carta delle pari opportunità allegata al presente.

-Per quanto riguarda la valutazione dell'anno 2016 deve essere chiuso l'anno con la valutazione del Segretario comunale.

-Per quanto riguarda la valutazione dell'anno 2017 si chiede di rappresentare eventuali fattori oggettivi che abbiano interferito con l'attuazione degli obiettivi programmati. Inoltre, è diventata obbligatoria la verifica della soddisfazione dell'utenza per integrare le informazioni necessarie per la valutazione dei capo settore e del segretario, perciò si chiede quali sono i sistemi attualmente in uso e se ne chiede la rendicontazione dei risultati (opinioni on line, linee telefoniche dedicate, e-mail per i reclami ecc.).

-Si chiede la pubblicazione del Regolamento sul sistema di funzionamento del Nucleo di Valutazione in quanto non risulta presente nell'area amministrazione trasparente.

Si redige la comunicazione e si allega copia al presente verbale.

Per quanto sopra sarà necessario procedere con una seduta a breve on line o in sede per la valutazione del Segretario comunale. Inoltre, sarà utile avviare la redazione della relazione sull'andamento delle attività di controllo interno dell'anno sul modello CIVIT/ANAC adottato dalla Funzione pubblica. Tale modello si presenta piuttosto complesso e contiene molti dati che dovranno essere acquisiti. Inoltre, si deve esaminare il Piano della Performance adottato dall'ente.

Per quanto riguarda la prevenzione della corruzione ci si riserva di esaminare le azioni previste nel piano e verificarne l'attuazione. Sarà utile controllare anche se gli esiti del controllo interno successivo sugli atti del Segretario abbia rilevato aspetti significativi per le attività di competenza.

Alle ore 17 il NIV chiude la seduta previa sottoscrizione del presente verbale, completo di allegati.

Presidente  
Dott.ssa Paola Papadia

Componente  
dott. Angelo Frate

Componente  
dott. Gianluca Guido

