



Comune di Roccaraso

Nucleo di valutazione della performance

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni (art.14 d.lgs.150/2009)

Anno 2021

Sommario:

Premessa	2
Gli adempimenti in tema di trasparenza ed anticorruzione	2
Ciclo della performance e funzionamento del sistema	3
Il piano della Performance anno 2021	4
Incarichi di Preposizione alle strutture organizzative anno 2021	5
Il Controllo successivo di regolarità amministrativa 147-bis TUEL	5
Valutazione del personale in servizio anno 2021 da parte dei Responsabili delle strutture organizzative	6
La Relazione sulla performance	6
Validazione	7
La valutazione dei capo settore a conclusione del ciclo della performance anno 2021	7
Conclusione	7

Premessa

La presente relazione è prevista dall'art.14, comma 4, lettera a del d.lgs.150/2009 che formula tale adempimento come segue: “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*”.

In considerazione delle vicende conseguenti alla pandemia vi sono state difficoltà oggettive per il coordinamento delle attività e per lo svolgimento di adempimenti previsti dalle norme. In particolare la pandemia ha imposto la revisione dei metodi di lavoro e un nuovo impulso alla digitalizzazione. Per tale motivo si è indotta una revisione organizzativa per fronteggiare le nuove modalità di lavoro “a distanza”.

Gli adempimenti in tema di trasparenza ed anticorruzione

La legge 190/2012 in tema di anticorruzione prevede all'art.1 comma 6 che “I comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti possono aggregarsi per definire in comune, tramite accordi ai sensi dell'articolo 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241, il piano triennale per la prevenzione della corruzione, secondo le indicazioni contenute nel Piano nazionale anticorruzione di cui al comma 2-bis.

Ai fini della predisposizione del piano triennale per la prevenzione della corruzione, il prefetto, su richiesta, fornisce il necessario supporto tecnico e informativo agli enti locali, anche al fine di assicurare che i piani siano formulati e adottati nel rispetto delle linee guida contenute nel Piano nazionale approvato dalla Commissione.”

Il successivo comma 7 per i Comuni prevede che “Negli enti locali, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e' individuato, di norma, nel segretario o nel dirigente apicale, salva diversa e motivata determinazione.”

Inoltre, la norma prevede che il “Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza segnala all'organo di indirizzo e all'organismo indipendente di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Pertanto, lo stesso relaziona annualmente in ordine all'attuazione del piano di prevenzione secondo le indicazioni precise fornite dall'ANAC.

Nel Comune di Roccaraso è stato adottato il **piano di prevenzione della corruzione 2021/2023**, pubblicato in area amministrazione trasparente, gli obiettivi sono confluiti nel piano della performance dell'anno 2021.

La **relazione sulla attuazione del Piano di prevenzione della corruzione anno 2021** è pubblicata su altri contenuti dell'area amministrazione trasparente e fornisce le seguenti informazioni significative.

-Nel corso dell'anno non si sono registrati eventi corruttivi, l'Amministrazione ha mappato i principali procedimenti, non ha ricevuto richieste di accesso civico né accesso generalizzato.

-E' stata erogata la formazione in generale in tema di anticorruzione e trasparenza.

-Si segnala la carenza di personale dedicato per gli adempimenti in materia di trasparenza in ragione di una ridottissima dotazione organica.

In tema di trasparenza l'organo di valutazione Nucleo di valutazione della performance ha curato il monitoraggio della trasparenza e le relative attestazioni annue secondo le indicazioni dell'ANAC.

Ciclo della performance e funzionamento del sistema

Il ciclo di performance si articola come disposto dall'art.4 del d.lgs.150/2009:

Art. 4. Ciclo di gestione della performance 1. ... le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10;*
- 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) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.*

Il piano della Performance anno 2021

Per quanto riguarda la fissazione degli obiettivi l'ente in coerenza con il d.lgs.267/2000 ha adottato il **Piano di Performance anno 2021/2023** pubblicato in area amministrazione trasparente, al quale è associata l'assegnazione delle risorse con il PEG che risulta pubblicato.

Tale adempimento è previsto dall'art.10 del d.lgs.150/2009 che al comma 1 lettera a) dispone: “a) *entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che e' definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;*”

In tema di **Monitoraggio** non risultano agli atti segnalazioni formali e circostanziate di impossibilità del raggiungimento degli obiettivi assegnati ai responsabili, pervenute agli organi competenti ed al

nucleo di valutazione per l'anno 2021, malgrado il periodo pandemico. Per quanto riguarda la **valutazione dei responsabili** (valutazione organizzativa ed individuale) **occorre individuare la preposizione degli stessi alle strutture e la dotazione organica assegnata.**

Infatti, la valutazione individuale ed organizzativa si sviluppa dalla **valutazione del personale** assegnato e prosegue con la complessiva **valutazione del raggiungimento degli obiettivi.**

Il sistema di **misurazione e valutazione della performance vigente dal 2019** è pubblicato in area amministrazione trasparente.

Incarichi di Preposizione alle strutture organizzative anno 2021

Si passano in rassegna gli incarichi pubblicati nell'area amministrazione trasparente.

-Il Decreto n. 8 del 5/3/2021 Cat.D- Avv. Dott. Davide D'Aloisio - **Settore I** — Affari Generali, Vicesegretario Comunale, Segreteria, Servizi demografico — Statistici, Servizi scolastico - educativi e culturali, Sport e tempo libero, Commercio e Attività produttive, Servizi socioassistenziali, Contenzioso, Responsabilità Ufficio per la transizione digitale, Partecipate

-Decreto n.14 del 21/5/2019 Cat.D Rag.Carlo Colantoni, Settore II – Finanziario Confermato con decreto n.20 del 6/10/2021

-Decreto n.1 del 4/1/2021 Arch.Giovanni Luca Germinario Settore III Tecnico

Decreto n.26 del 3/11/2021 Arch.Paolo Di Guglielmo, settore III Tecnico

Il Controllo successivo di regolarità amministrativa 147-bis TUEL

Il controllo successivo è svolto dal Segretario Comunale ed a norma dell'art. 147 bis comma 3 “3. *Le risultanze del controllo di cui al comma 2 sono trasmesse periodicamente, a cura del segretario, ai responsabili dei servizi, unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché ai revisori dei conti e agli organi di valutazione dei risultati dei dipendenti, come documenti utili per la valutazione, e al consiglio comunale.*”

Agli atti non risulta pubblicata né trasmessa alcuna segnalazione sul punto per la relazione sul sistema dell'anno 2022 si dovranno effettuare degli approfondimenti.

Valutazione del personale in servizio anno 2021 da parte dei Responsabili delle strutture organizzative

I Responsabili di servizio di cui agli incarichi indicati hanno proceduto alla valutazione dei dipendenti assegnati. Le risultanze di tale attività “dirigenziale” è ancora in corso e pertanto non si è definitivamente conclusa, trovandoci in fase di contraddittorio.

Le valutazioni sono state avviate dai responsabili nel corso della prima metà dell'anno 2023 pertanto in notevole ritardo.

La dotazione organica assegnata ai capo settore non risulta pubblicata per l'anno 2021 e per l'anno 2022. È pubblicato il fabbisogno di personale dal quale non si evince l'assegnazione delle risorse umane alle competenze dell'ente.

La Relazione sulla performance

Sul portale in Amministrazione trasparente sono state pubblicate la relazione al consuntivo della giunta e le relazioni sui risultati di gestione e sui risultati con riguardo agli obiettivi di performance dei capo settore.

A norma dell'art.10 del d.lgs.150/2009 comma 1 lettera b) *“entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che e' approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato .*

1-bis. Per gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla performance di cui al comma 1,

lettera b), puo' essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo.”

Validazione

La relazione sulla performance di cui al capoverso precedente è stata predisposta nei mesi fra aprile/maggio e giugno dell'anno 2023 pertanto il NIV, anche alla luce dell'esame del ciclo della performance della presente relazione valida la relazione sulla performance con verbale dell'8 agosto 2023.

La valutazione dei capo settore a conclusione del ciclo della performance anno 2021

In relazione a tale attività conclusiva si deve tenere in considerazione il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Comune di Roccaraso.

Nel sito in amministrazione trasparente nella sezione Performance sono pubblicati la deliberazione con la quale è stato adottato il Regolamento del ciclo della performance dell'anno 2011, ma non il Regolamento. Inoltre, sempre nella sottosezione dedicata al sistema di misurazione e valutazione della performance è pubblicato un provvedimento inerente la graduazione delle posizioni organizzative del 2019.

Non risulta pubblicato il Regolamento di misurazione e valutazione della performance e relativi allegati o appendici di schede da utilizzare per sintetizzare la valutazione che siano ufficiali dell'amministrazione.

Conclusione

Complessivamente il sistema del ciclo della performance viene svolto anche se in notevole ritardo e con la impossibilità di essere concluso con rendicontazione alla collettività nei tempi previsti dalla normativa e dalla logica del ciclo stesso che segue i tempi dell'anno finanziario anche con riguardo al sistema premiante che è impossibilitato a funzionare in ragione dei ritardi.

I ritardi sono da imputare ai responsabili, tuttavia, si tratta di periodo pandemico e di grave carenza di risorse umane aggravata nei successivi anni anche dalla necessità di fronteggiare, oltre all'ordinario carico di lavoro, lo straordinario piano di Ripresa e resilienza e la trasformazione digitale.