

## **NUCLEO DI VALUTAZIONE**

### **Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni - anno 2019 -**

Con riferimento a quanto previsto dal D.Lgs 150/2009, art. 14, comma 4, lett. a) nonché 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 2019.

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

Il ciclo della performance, disciplinato dall'art. 4 del D.Lgs 150/2009, si sviluppa come segue:

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

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

Le fasi previste per l'impostazione, il monitoraggio e la consuntivazione della programmazione degli obiettivi per l'anno 2019 sono state le seguenti:

- 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 (in fase di svolgimento);
- e) rendicontazione dei risultati raggiunti (in fase di svolgimento)
- f) applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito (in fase di svolgimento).

L'ente ha garantito, come da norme e regolamenti, l'applicazione di quanto previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'ente attraverso gli strumenti del ciclo di gestione della performance nonché dagli istituti contrattuali previsti dal CCNL 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 e Dati sui Premi di *Amministrazione Trasparente*.

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

- presenza di strumenti consolidati di programmazione degli obiettivi coordinati con la programmazione finanziaria e di bilancio;
- impiego consapevole delle leve valutative per il coinvolgimento del personale;
- 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;
- consolidamento dell'utilizzo di sistemi di verifica della qualità dei servizi attraverso indagini di *Customer Satisfaction*.

In ordine ad indicazioni o suggerimenti che il NdV formula all'amministrazione, si segnala di tenere aggiornato costantemente l'impianto del sistema di valutazione, in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs 74/2017.

## **b) Trasparenza e Anticorruzione**

Per l'anno 2019, l'ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal D.Lgs 33/2013 nonché dalla Delibera ANAC 1310/2016, come verificato dall'attraverso 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. 213/2020 ANAC.

Gli esiti del monitoraggio e le relative indicazioni sono stati trasmessi all'ente come previsto dalla citata delibera ANAC.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha predisposto la relazione annuale sullo stato di attuazione del PTPCT nonché l'aggiornamento previsto dall'autorità competente. L'OIV, quando richiesto, ha verificato la coerenza degli obiettivi del PEG/Piano Performance con quanto indicato nel PTCPT.

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.

### **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.

Con riguardo al periodo di riferimento (anno 2019) la struttura competente in materia ha provveduto ad effettuare i relativi controlli secondo le modalità e le metodologie definite dai regolamenti interni dell'ente.

L'organo di valutazione delle performance 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 e della Trasparenza dell'ente.

Distinti saluti.  
30/12/2020

NUCLEO DI VALUTAZIONE  
Dott. Bruno Susio

