



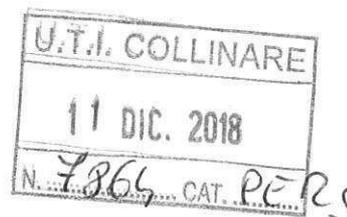
UNIONE TERRITORIALE
INTERCOMUNALE
"COLLINARE"



Forgaria, 11/12/2018

Spett .Li
Enti Associati al ciclo della performance

LORO SEDI



Oggetto: Relazione annuale dell'OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) D. Lgs. 150/2009 sullo stato del funzionamento del sistema complessivo della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni per l'anno 2017.

PRESENTAZIONE

Secondo quanto disposto dell'art. 14, comma 4, del D. Lgs. 150/2009, dalla delibera CIVIT n.. 23/2013 (pur non direttamente vincolante per gli EE.LL.), e dalla LR n. 16 il presente documento rappresenta il momento di verifica annuale relativo della corretta applicazione da parte degli Enti associati, del funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi.

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, come successivamente modificato dal D.Lgs. 74/2017, l'OIV – nell'ambito delle riunioni effettuate nel corso del 2017 – ha proseguito la propria opera di divulgazione dei principi cui attenersi nell'espletamento degli adempimenti richiesti, di supporto tecnico e raccordo delle varie strutture interessate, di verifica delle linee attuative sviluppate.

Nella presente Relazione, si fornisce 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 della performance.

L'attività di verifica è stata fatta in collaborazione con gli enti associati, visionando la documentazione presente nei siti istituzionali e presso l'ufficio associato del personale presso la Comunità Collinare, ultimo incontro in data 10.12.2018.

GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

O. I. V. ASSOCIATO

Giuseppe Mareschi

Tel. 335 290570

Pec: giuseppe.mareschi@pec.libero.it

ATTI ADOTTATI DAGLI ENTI NEL CORSO DEL 2017:

Dalla documentazione agli atti risulta che gli enti associati hanno provveduto a:

- Adottare il Bilancio di Previsione 2017-2019;
- Approvare il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2017-2019;
- Adottare il PEG 2017;
- Approvare la Relazione sulla Performance anno 2016.

DIMENSIONI ANALIZZATE

Performance organizzativa

Per quanto riguarda il Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale approvato dagli Enti aderenti all'OIV associato, si rileva che esso è in linea con quanto previsto dalla normativa di cui al D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. e di cui alla legislazione regionale in materia.

Le schede di valutazione dei dipendenti contengono tutti gli elementi per capire l'effettivo apporto del personale.

Nel corso del 2017, si è ritenuto peraltro, anche alla luce delle modifiche apportate dal cd. decreto "Madia" di porre mano a una revisione del regolamento. Questo OIV si è impegnato a produrre una prima bozza da sottoporre all'attenzione dei Segretari Comunali, per una approvazione nel corso del 2018.

I processi posti in essere dalle amministrazioni sono mediamente idonei a garantirne la rispondenza con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D. Lgs. n.150/2009.

Il sistema di programmazione si è sviluppato attraverso un percorso condiviso tra i vertici politici i Segretari comunali 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.

Performance individuale

Per quanto riguarda il processo relativo alla *performance* individuale, si valuta positivamente la definizione degli obiettivi individuali e la coerenza con le disposizioni del Sistema.

Con riferimento alla fase di valutazione dei dipendenti per l'anno 2016, l'OIV ha invitato gli Enti a un maggior rispetto del principio di differenziazione, pur comprendendo la difficoltà di attivare meccanismi di differenziazione in strutture organizzative di piccole e piccolissime dimensioni, in presenza di una forte carenza di personale e di figure spesso uniche all'interno dei singoli uffici.

Processo di attuazione del ciclo della performance

La prima fase del ciclo della Performance costituita dalla *programmazione*, è stata regolarmente effettuata mediante la definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori.

Per la fase della *misurazione*, l'OIV esprime una valutazione di sufficiente adeguatezza dei monitoraggi intermedi posti in essere dall'amministrazione e della qualità dei dati utilizzati.

Sono state regolarmente effettuate le ulteriori fasi della *valutazione* e della successiva *utilizzazione dei sistemi premianti*, secondo criteri di valorizzazione del merito.

Criticità "trasversale" è quella della tempestività dell'approvazione degli obiettivi annuali. In parte il ritardo è da considerarsi "fisiologico" atteso che l'approvazione dei bilanci preventivi avviene in corso d'anno, in parte deriva dalla "fragilità" della struttura organizzativa degli enti dedicata al ciclo della performance. La riforma "Madia", prevedendo la possibilità di definire obiettivi temporanei, in attesa del bilancio, dovrebbe ovviare a tale criticità.

Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV costituito in forma monocratica a livello associato, si è riunito nel corso del 2017 n. 3 volte, con tutti gli enti, oltre alle interlocuzioni via web e agli incontri con i singoli enti. Ciò ha consentito di poter attivare un sistematico rapporto con gli enti, che ha garantito un discreto monitoraggio.

Si sono potute analizzare le bozze di piano e di relazione, provvedendo così alla definizione di documenti omogenei e rispettosi del dettato legislativo, creando un reciproco scambio di dati e informazioni utili al momento della valutazione della relazione finale.

Anticorruzione

Il D. lgs. 97/2016 all'art. 41 introduce a valere dall'anno 2017 la seguente disposizione di cui al comma 8 bis art. 1 L. 190/2012 "L'Organismo indipendente di valutazione verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Esso verifica i contenuti della Relazione di cui al comma 14 in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. A

tal fine, l'Organismo medesimo può chiedere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti. L'Organismo medesimo riferisce all'Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza. (comma inserito dall' art. 41, comma 1, lett. h), D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97)

In relazione alle predette disposizioni si dà atto che con i Segretari comunali, si è fatto il punto sul tema dei nuovi controlli di competenza dell'OIV relativamente alla coerenza *dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale, studiando anche la soluzione operativa.*

Descrizione delle modalità del monitoraggio del Responsabile Trasparenza Anticorruzione

Con apposito atto formale, in ogni amministrazione, è stata adottata la relazione annuale del Responsabile della Trasparenza e dell'anticorruzione sul PTPCT 2017 - 2019, regolarmente pubblicata sul sito dell'Amministrazione. Dall'esame dei documenti risulta che è stata effettuata la mappatura dei macroprocessi, mentre la mappatura dei procedimenti risulta in corso di stesura.

Monitoraggio e verifica degli obblighi di attuazione della trasparenza

Nel corso delle riunioni tenute nel 2017 si sono anche approfondite le tematiche legate alla Trasparenza illustrando le novità introdotte dal D.Lgs.97/2016.

Nel corso dell'anno 2017 l'OIV ha effettuato un monitoraggio di tutti i siti degli enti associati.

Il monitoraggio ha avuto ad oggetto tutte le sezioni del cd. "albero della trasparenza" con relative sottosezioni per tutti i siti degli enti associati.

Tale attività ha consentito agli enti di poter disporre di una analisi dello stato delle pubblicazioni utilizzabile per poter "risolvere" le criticità riscontrate e a livello di sistema di poter avviare una applicazione omogenea del sito "amministrazione trasparente".

Nel corso del mese di aprile 2018 si è provveduto ad inviare l'attestazione sugli obblighi di pubblicazione al 31/03/2018, come da delibera ANAC n.141 del 21/02/2018. Le griglie di rilevazione hanno denotato un buon livello di rispetto della norma, pur con qualche "carezza" in alcune amministrazioni.

Integrità dei controlli interni

I Comuni associati hanno adottato il "Regolamento dei controlli interni", istituito ai sensi degli artt.147, 147 bis e 147 *quinquies*, del D. Lgs. n. 267/2000.

I Comuni di: Buja, Colloredo di Montealbano, Coseano, Fagagna, Majano, Moruzzo, Ragogna, San Daniele del Friuli, Treppo Grande, hanno provveduto ad inviare i verbali dei controlli effettuati nel corso del 2017.

Gli altri enti aderenti all'OIV associato non hanno provveduto a inviare i verbali richiesti.

Dai verbali risulta che gli atti verificati consentono di formulare un giudizio positivo sulla regolarità amministrativa degli stessi.

Monitoraggio lavoro flessibile

Per quanto riguarda il monitoraggio di cui all'art. 36, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 si è avviata con nota del 11.4.2018 l'acquisizione dei rapporti informativi sulla base dei quali l'OIV deve esprimere il proprio giudizio.

Sono pervenuti i prospetti da parte degli enti con esclusione di San Vito di Fagagna e Flaibano.

Dall'analisi dei dati inviati si può esprimere un giudizio positivo circa il sostanziale rispetto delle disposizioni relative al lavoro flessibile.

Azioni positive

Per quanto riguarda la verifica ai sensi dell'art.14 co. 4 lett. h, del D.Lgs 150/2009 in merito alla verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità l'OIV ha verificato che gli Enti hanno adottato il Piano Triennale delle azioni positive 2017-2019 e istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

PUNTI DI FORZA e DEBOLEZZA

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.

Parimenti, atteso che non tutti gli enti sono "allineati" circa gli adempimenti da fare, la gestione associata consente di poter procedere a tale allineamento, potendo verificare il "lavoro" svolto dai comuni più "virtuosi".

In ogni caso il sottodimensionamento degli organici e la mole crescente di incombenze, legate a una complessità eccessiva per comuni di piccole e piccolissime dimensioni, comporta uno stato di "emergenza" operativa, difficilmente superabile.

L'OIV
Giuseppe Mareschi
(Atto firmato digitalmente)