



COMUNE DI LAGO
PROVINCIA DI COSENZA
Organismo Indipendente di Valutazione

VERBALE del 19/04/2022	Oggetto: Relazione annuale di cui all'art. 14, comma 4 lettera a) D.lgs n. 150/2009 sullo stato nel 2021 del funzionamento del sistema complessivo della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni del Comune di Lago (CS)
-----------------------------------	--

L'anno duemilaventidue, il giorno 19 del Mese di Aprile, alle ore 10:00, l'Organismo Indipendente di Valutazione in composizione monocratica, nominato con decreto Sindacale n. 2 del 25.01.2022, si è riunito per redigere la relazione in oggetto, in quanto rappresenta il momento di verifica annuale della corretta applicazione da parte del Comune di Lago (CS) dei disposti di cui all'art. 14, comma 4 lettera a) del DLgs. 150/2009, così come modificato ed integrato dall'art. 11 comma 1 lettera c) del D.lgs 74/2017 (Riforma Madia) e delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni dell'Anci e della CIVIT (ora ANAC).

In particolare, le linee guida prevedono che gli Organismi Indipendenti di Valutazione (O.I.V.) redigano la relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (articolo 14, comma 4, lettera a), del Dlgs 150/2009), trasmettendola all'organo di indirizzo politico-amministrativo, precisando che la relazione deve essere pubblicata in formato aperto sul sito istituzionale, nella sezione «Amministrazione Trasparente». Controlli e Rilevi sull'Amministrazione, Organismo Indipendente di Valutazione.

Le amministrazioni presenti sul portale della performance rientrano anche nel perimetro di analisi per il monitoraggio periodico che compie il Dipartimento della Funzione pubblica rispetto alla pubblicazione dei documenti, tra cui rientra anche la relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione (Delibera Civit 6/2013, paragrafo 3.7). Questa relazione rappresenta il principale momento di sintesi del monitoraggio effettuato da parte degli Organismi di Valutazione che ogni anno entro il 30 aprile, con questo documento, riferiscono sul funzionamento effettivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi. La relazione, che riferisce sul funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno precedente, al contempo, proprio in virtù della finalità di favorire un graduale processo di miglioramento, è opportuno che dia notizia anche di eventuali criticità e miglioramenti concernenti il

ciclo avviato con l'ultimo piano adottato.

Le delibere nn. 4/2012 e 23/2013 esplicitano la struttura, i contenuti e l'indice della relazione che si articola sui seguenti punti: performance organizzativa, performance individuale, sistema informativo e/o informatico utilizzato dall'amministrazione per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della performance, coerenza del sistema di misurazione e valutazione con gli altri sistemi di controllo esistenti quali la pianificazione, il controllo strategico ed il controllo di gestione.

Si dà atto inoltre, per completezza, che, in merito all'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione prevista dall'articolo 14, comma 4, lettera g), del Dlgs 150/2009, l'ANAC, a causa dell'emergenza sanitaria da Coronavirus, con Delibera n. 294 del 13.04.2021 ha prorogato i termini dell'attestazione dati al 31 Maggio 2021 e la loro pubblicazione al 30 Giugno 2021.

Il Comune di Lago (CS) ai fini della presente relazione ha dato corso nel 2021 al ciclo di programmazione delle attività dell'Ente non solo in ambito economico finanziario, adottando i seguenti provvedimenti:

- Delibera della Giunta Comunale n. 27 del 12 Marzo 2021 con la quale è stato adottato il "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) ed il Programma Triennale per la Trasparenza e L'Integrità (P.T.T.I.) per gli anni 2021 – 2023;
- Delibera della Giunta Comunale n. 63 del 06.07.2021 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2021/2023;
- Delibera della Giunta Comunale n. 20 del 23 Febbraio 2021 con la quale è stato adeguato il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance individuale ed organizzativa;
- Delibera Consiglio Comunale N° 6 del 25/06/2021: "Approvazione nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) periodo: 2021/2023 (Art.170, comma 1 del D.lgs n. 267/2000)";
- Delibera Consiglio Comunale n. N° 7 del 25/06/2021: "Approvazione del Bilancio di Previsione Finanziario 2021/2023 (Art. 151 del D.lgs n. 267/2000 e Art. 10, D.lgs 118/2011)"
- Delibera di Giunta Comunale n. 25 del 05 Marzo 2021 con la quale è stato approvato il Piano Triennale delle Performance 2021/2023;

Il Ciclo della performance

Nell'anno 2021 il ciclo della performance del Comune di Lago è stato integrato con il Documento Unico di Programmazione in cui sono stati declinati gli obiettivi strategici discendenti direttamente dalle linee di mandato e dai conseguenti obiettivi operativi con orizzonte temporale triennale, suddivisi per missioni e programmi ai sensi del dlgs 118/2011. Il sistema della performance del Comune di Lago è orientato ad assicurare un forte legame tra missioni dell'Ente, programmi, obiettivi, indicatori ed azioni nonché tra risultati, processi e risorse. Il ciclo della performance del Comune di Lago si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione ed assegnazione, alle strutture organizzative dell'ente, degli obiettivi strategici e delle conseguenti azioni operativi ed eventualmente gestionali da raggiungere, dei i valori attesi di risultato e

- dei rispettivi indicatori, con conseguente allocazione delle risorse umane e finanziarie;
- b) monitoraggio in corso di esercizio dello stato di attuazione degli obiettivi ed attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - c) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale al termine del periodo;
 - d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito e del contributo dato alla performance nel suo complesso;
 - e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico amministrativo ed ai vertici dell'amministrazione, attraverso la relazione sulla performance

Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d. lgs 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG, come già stabilito dalla L. n. 213 del 7 Dicembre 2012 (conversione in legge, con modificazioni del D.L. n. 174/2012). Nell'ambito del Documento Unico di Programmazione, approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 6 del 25/06/2021, sono stati declinati gli obiettivi ed assegnati le risorse umane, finanziarie e strumentali per il raggiungimento della Mission dell'Ente;

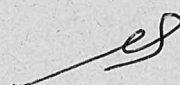
Valutazione del personale Dirigente (Responsabile di Servizio) e non dirigente

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa e individuale del Comune di Lago è stato adottato per la prima volta nel 2013 ed adeguato nel 2021 con delibera di Giunta Comunale n. 20.

Nel corso del 2021, l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) ha avuto degli incontri con i referenti burocratici e politici del Comune per effettuare un costante monitoraggio sulle attività degli uffici onde verificare il pieno o parziale raggiungimento dei target assegnati.

Il processo di valutazione della performance del personale con riferimento all'anno 2021 fa riferimento al SMVP vigente e, nei primi mesi del 2021 lo scrivente O.I.V. ha inoltrato apposita richiesta di inoltrare al più presto la relazione sulle attività espletate e sui risultati raggiunti da parte dei responsabili di servizio, per una corretta ed oggettiva misurazione e valutazione nei tempi e secondo le modalità di cui al Decreto Brunetta (D.lgs 150/2009).

Da rilevare una buona comunicazione e scambio di informazioni tra gli uffici in merito alla pubblicazione dei dati e dei provvedimenti nell'apposita sezione di amministrazione trasparente che risulta costantemente aggiornata. In relazione all'attivazione ad un sistema integrato di controllo strategico e di gestione si riscontro un buon livello ma suscettibile di un significativo incremento in considerazione delle più che adeguate professionalità presenti all'interno dell'Ente, atteso che relazioni periodiche e di feedback, consentono all'organo politico una più completa visione nel fornire gli indirizzi gestionali in sede di adozione degli atti di programmazione non solo di natura finanziaria ma anche di sviluppo e promozione della comunità amministrata.



Programma per la trasparenza e l'integrità

Sul sito istituzionale dell'ente (www.comune.lago.cs.it) è attiva e si si rileva un costante aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione del Dlgs. 33/13 e delle successive integrazioni apportate dal Dlgs 97/16 e delibera ANAC n. 1310 del 28/12/2016, in cui in cui vengono inserite tutte le informazioni prescritte ed in particolare quelle attinenti le risorse umane, al ciclo della performance e ai procedimenti amministrativi, secondo le sezioni individuate dalla norma.

In data 21.06.2021 l'Organismo Indipendente di Valutazione ha redatto il documento di attestazioni degli obblighi di pubblicazione ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett.g), del d.lgs. n. 150/2009 e della delibera A.N.AC. n. 294/2021. L'attestazione è stata correttamente ed integralmente pubblicata nella sezione dedicata di amministrazione trasparente. Si precisa che nella stessa attestazione si è dato atto della fattiva collaborazione sia con il responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, individuato nella persona del Segretario Generale Avv. Alfio Bonaventura, sia con gli addetti alla pubblicazione dei dati sul portale dedicato che risulta sempre costantemente aggiornato.

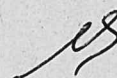
Particolare attenzione, inoltre, è stata riservata alle modifiche introdotte con il D.Lgs. n.97/2016 recante la disciplina per la "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche". Sostanzialmente, e previa un'attenta attività di verifica e ricognizione, è stato modificato l'assetto della c.d. Sezione "Amministrazione Trasparente" che, a partire dall'anno 2013, è presente sul sito istituzionale dell'Ente e nella quale devono essere inserite le informazioni di cui è prevista la pubblicazione, secondo lo schema indicato dal D.Lgs. n.33/2013 comune a tutte le pubbliche amministrazioni

Prevenzione della corruzione e sistema dei controlli interni

Come sopra ricordato, il Responsabile della prevenzione della corruzione dell'Ente è stato identificato dall'Amministrazione nella persona del Segretario Generale, Avv. Alfio Bonaventura.

Con la delibera della Giunta Comunale n. 27 del 12 Marzo 2021 è stato approvato il "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) ed il Programma Triennale per la Trasparenza e L'Integrità (P.T.T.I.) per gli anni 2021 – 2023. Lo stesso Piano è stato pubblicato nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente. Il Piano è stato redatto alla luce delle determinazioni dell' ANAC e quindi presenta, rispetto alle edizioni precedenti, un maggior sviluppo della sezione "gestione del rischio", arricchita dell'analisi del contesto esterno ed interno dell'organizzazione comunale.

Nell'anno 2021 il Piano della Formazione è proseguito secondo i livelli e con le tempistiche stabilite



nel medesimo ed in base a quanto attestato dallo stesso responsabile nella relazione annuale regolarmente pubblicata nell'apposita sezione di amministrazione Trasparente, ai sensi dell'art. 1 comma 14 della legge 190/2012 ed in conformità, da ultimo alla Delibera n. 1074 del 21.11.2018 prevista dal Piano Nazionale Anticorruzione (PAN). In particolare Il R.T.P.C. da atto che al "*Piano è stata assicurata adeguata pubblicità mediante pubblicazione dello stesso sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" nonché mediante comunicazione a tutti i dipendenti e collaboratori dell'Ente a mezzo di comunicazione e-mail personale, ovvero in occasione della relativa assunzione. Non si ravvisano particolari criticità in sede di attuazione del Piano. Restano difficoltà nell'attuazione di alcune procedure dalla valenza meramente teorica. Per esigenze organizzative connesse alla carenza di organico, la formazione è stata svolta con direttive trasmesse agli uffici dando prevalenza ad un taglio operativo e non meramente teorico. Tuttavia, sono frequenti gli incontri periodici finalizzati al confronto tra le strutture apicali ed il Segretario comunale per un controllo generale sull'azione amministrativa dell'Ente ed un'ottimizzazione dei processi lavorativi.*"

Il Piano è stato redatto alla luce delle determinazioni dell' ANAC e quindi presenta uno sviluppo della sezione "gestione del rischio", arricchita dell'analisi del contesto esterno ed interno dell'organizzazione comunale.

Si prende atto che nel 2021 la relazione annuale di cui all'art. 1 comma 14 della legge 190/2012 è stata regolarmente pubblicata sull'apposita sezione di AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE in formato aperto e riporta che la Formazione in materia di anticorruzione è proseguita secondo i livelli e con le tempistiche stabilite dal Piano, e rivolta principalmente ai referenti interni all'Ente ed ai soggetti più esposti al rischio: è stato altresì attestato, sempre nella relazione, che sono stati eseguiti periodicamente i controlli di regolarità amministrativa, sia nella fase preventiva, da parte dei responsabili di area, che successiva all'adozione dei provvedimenti da parte del responsabile R.T.P.C. E' stata effettuata una mappatura delle aree di rischio e gli strumenti adottati si sono rilevati efficaci, anche se è sempre possibile un loro adeguamento in chiave dinamica, in considerazione della constatazione della limitata propensione dei dipendenti e collaboratori ed eludere le direttive impartite dal R.T.P.C. pertanto non si sono rilevate particolari criticità che non rientrino nell'ambito fisiologico.

Infine, si ricorda di approvare la relazione sulla performance relativa al 2021 con atto di Giunta Comunale ed inviarla allo scrivente, per come previsto dalle linee guida n. 2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la Valutazione della Performance.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Dott. Massimiliano BELFIORE

