

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni – validazione anno 2023.

Richiamati il disciplinare di incarico di componente unico dell'OIV al sottoscritto avv. Francesco Pantaleo con decorrenza dal 4/8/2021, il successivo rinnovo con decorrenza dal 01.08.2024, nonché il decreto del Sindaco di nomina del dott. Giampietro Cescon a Segretario Generale titolare della sede di segreteria del Comune di Pordenone n. 20 del 25/2/2022

Con riferimento a quanto previsto dal D.Lgs 150/2009, art. 14, comma 4, lett. a) nonché dalla L.R. 18/2016 art. 42, comma 3 e 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.

a) Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della prestazione

Il ciclo della prestazione (performance), disciplinato dall'art. 4 del D.lgs. 150/2009 e dall'art. 38 della L.R. 18/2016, si è sviluppato come segue:

- Documento Unico di Programmazione;
- Bilancio di Previsione;
- PEG/Piano della Prestazione;
- Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2022 – 2024, per quanto in coerenza con il PTPC (Piano per la trasparenza e la prevenzione della corruzione)
- Rendiconto della Gestione/Relazione sulla Prestazione.

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, sono state le seguenti:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori per l'anno 2023;
- 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) applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati raggiunti.

L'Ente ha garantito, come da norme e regolamenti, l'applicazione di quanto previsto Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'Ente attraverso gli strumenti previsti dal ciclo di gestione della performance nonché dagli istituti contrattuali previsti dal CCRL e dal CCDI.

L'OIV prende atto che la metodologia 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. I risultati che fanno seguito all'applicazione della metodologia di valutazione saranno pubblicati nella apposita sezione Performance 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;
- Utilizzo di apposite "schede" per esprimere le valutazioni, che agevolano la virtuosa collaborazione instaurata tra Dipendenti del Comune ed OIV;

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;
- Aggiornare i dati afferenti al raggiungimento degli obiettivi presenti nel PEG, ovvero rimodulare i medesimi.
- Necessità di realizzare una specifica giornata di formazione avente ad oggetto il Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici, oggetto di recenti aggiornamenti normativi;
- Aggiornamento del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici del Comune di Pordenone, viste le recenti modifiche normative;
- Programmare momenti di confronto tra OIV, RPCT e dipendenti del Comune così da confrontarsi circa il funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, sugli aspetti di prevenzione del rischio corruttivo, esaminando i procedimenti in essere presso l'Ente;

In ordine ad indicazioni o suggerimenti che l'Organismo Indipendente di Valutazione formula all'Amministrazione, si segnala di tenere aggiornato costantemente l'impianto del sistema di valutazione, in coerenza con quanto previsto dalla vigente normativa nazionale e regionale.

b) Trasparenza e Anticorruzione

L'Ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal D.lgs. 33/2013 nonché dalla Delibera annuale ANAC, come verificato dall'attraverso apposito monitoraggio sullo stato dell'attuazione degli obblighi di legge. Tale monitoraggio è stato possibile avvalendosi di un format di supporto allegato alla medesima delibera.

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 Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, nonché l'aggiornamento previsto dall'autorità competente.

Con Decreto del Sindaco n. 26 del 30 Maggio 2022, è stato nominato "*Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*" il Dottor Giampietro Cescon, già "*Segretario Generale*" con Decreto del Sindaco n. 20 del 25 Febbraio 2022.

L'OIV, quando richiesto, ha verificato la coerenza degli obiettivi del PEG/Piano Performance con quanto indicato nel PTCPT.

L'OIV ed il Segretario Generale, assumono come obiettivo prioritario perseguire un'osmosi più efficace fra la prevenzione del rischio e la valutazione della performance.

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 secondo le disposizioni degli artt. 147 e segg, del D.Lgs. 267/2000.

Con riguardo al periodo di riferimento 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.

Cordiali Saluti.

18 settembre 2024

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
Avv. Francesco Pantaleo