



COMUNE DI TRECCHINA
(Provincia di Potenza)

Prot. n. 3217

OGGETTO: Relazione Attività Controlli Interni anno 2020 sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, c. 4, lett. a), d.lgs. n. 150/2009).

La relazione annuale svolta dallo scrivente organismo, ha lo scopo di rendicontare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed ha la finalità di evidenziare le criticità e i punti di forza, della strumentazione giuridica adottata dall'Ente, al fine di presentare eventuali proposte migliorative.

I dati importanti e le informazioni imprescindibili per poter redigere la relazione, sono contenuti negli *atti* di seguito elencati:

- *Sistema di misurazione e valutazione della performance;*
- *Sistema dei controlli interni;*
- *Piano degli obiettivi/P.E.G./ DUP;*
- *Relazione sulla performance di cui all'art. 10 c.1 lettera b) del decreto 150/2009 e relativo documento di validazione;*
- *Relazione conclusiva sui controlli interni di cui al D.L. 174/2012.*

Il Nucleo Di Valutazione ha svolto il proprio lavoro di valutazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, nel rispetto del principio di ragionevolezza e tenendo conto soprattutto della complessità dimensionale e organizzativa dell'Ente. L'Ente è di piccole dimensioni ed ha poco personale.

Infatti, il Nucleo ha operato conformemente alle disposizioni in materia di controllo e valutazione del Personale titolare di Posizione Organizzativa utilizzando un modello di valutazione che tiene conto di una serie di vincoli e procedure idonee ad evitare il pericolo di trasformare lo strumento dell'incentivazione di risultato in una sorta di indennità una tantum o peggio ancora di tradurlo in una valutazione discrezionale e discriminatoria.

Infatti, gli strumenti indispensabili adottati per la valutazione del Personale titolare di Posizione Organizzativa sono molteplici e consentono di definire un giudizio quanto più completo e articolato.

Alcuni di essi sono:

- Documenti e informazioni acquisiti attraverso l'attività del Nucleo di valutazione.
- Relazione dettagliata di ciascun Responsabile di P.O. sull'attività svolta nell'anno 2020 e sul raggiungimento degli obiettivi programmatici.
- Curriculum Vitae dei Responsabili di P.O .

I Fattori di valutazione dell'attività e i risultati dei titolari di Posizione Organizzativa, hanno riguardato:

-Il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati del titolare di Posizione Organizzativa, considerando che tale fattore costituisce l' elemento principale della valutazione sia in termini della qualità che della quantità del lavoro, degli obiettivi e dei risultati conseguiti ma anche in relazione alle modalità di verifica e controllo dell'attività svolta e altresì di eventuale apporto alla economicità dell'Ente.

La collocazione e la complessità organizzativa del titolare di Posizione Organizzativa, in considerazione sia della dotazione tecnica e umana di cui è in possesso, sia della complessità e del grado di specializzazione delle materie di intervento, elementi riscontrabili non solo nell'ambito dello stesso Comune ma anche altresì nei rapporti con i terzi (utenti);

Le caratteristiche personali e professionali del titolare di Posizione Organizzativa, tenuto conto sia delle esperienze professionali maturate nel passato nello stesso settore o in altri ambiti professionali, sia la partecipazione ad iniziative di formazione e di aggiornamento;

L'Interazione e la partecipazione del titolare di Posizione Organizzativa in rapporto con gli organi politici, avendo cura di verificare la partecipazione agli obiettivi e alle problematiche dell'Ente Comune.

Utilizzando gli strumenti a disposizione è stato possibile compiere un'attività di analisi e di verifica dell'attività dei titolari di Posizione Organizzativa.

Inoltre, pur avendo appreso, durante i colloqui con i titolari di Posizione Organizzativa, il grado di difficoltà oggettiva riscontrabile nell'esercizio delle proprie funzioni, non si evidenziano particolari criticità nel raggiungimento degli obiettivi e pertanto si giudica soddisfacente il grado di raggiungimento degli stessi.

Tenendo conto degli indirizzi ANAC relativi al collegamento tra le misure di prevenzione della corruzione da un lato e, controlli interni e obiettivi di performance dall'altro, il Nucleo al fine di migliorare il funzionamento delle risorse strumentali e umane per elevare la qualità dei servizi resi alla cittadinanza, rappresenta che il

Sistema di misurazione e valutazione della performance si avvalga concretamente delle risultanze di tutti i controlli interni previste per l'Ente.

Per cui e' auspicabile che il Sistema complessivo dei controlli dell'Ente sia integrato con i sistemi informativi e che inoltre agli Organi di controllo interno sia garantito il supporto da parte di un'adeguata Struttura Tecnica Permanente.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

A margine, il Nucleo formula le seguenti raccomandazioni:

- Continuare l'aggiornamento del sito nella parte Amministrazione Trasparente tenendo conto degli adempimenti previsti dalle delibere Anac.
- Adottare il sistema di misurazione e valutazione della performance ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 150/2009 così come modificato e integrato dal D. Lgs. 74/2017.

Il Nucleo invita, infine, il Comune a pubblicare, ai sensi del D.Lgs n°33/2013, la presente relazione sul proprio sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente", sotto-sezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione", sotto-sezione di secondo livello "Organismi Indipendenti di Valutazione, Nuclei di Valutazione o altri Organismi con funzioni analoghe" sotto-sezione di terzo livello "Relazione annuale sul monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni".

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE
F.to Dott.ssa Daniela Tallarico

F.to Avv. Di Sabato Antonio

F.to Avv. Mango Rizzitelli Antonello