



**UNIONE MONTANA FELTRINA**

Provincia di Belluno

32032 FELTRE (BL) - Viale Carlo Rizzarda, 21 -

Cod.Fisc. n. 91005490254



Feltre, 30/04/2018

Spett.li

Enti Associati al ciclo della performance

A mezzo pec

**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 degli Enti associati. Prima parte.**

L'Unione Montana Feltrina ha costituito nel 2010 a livello associato nell'ambito territoriale delle allora Comunità Montane della Provincia di Belluno, un Organismo Indipendente di Valutazione, mediante la sottoscrizione di un Protocollo d'intesa e ha istituito altresì un Servizio di supporto al ciclo performance presso la CMF in quanto Comunità capofila.

Tale Organismo, inizialmente collegiale, è entrato in funzione il 20.12.2010, successivamente (nel 2014) è divenuto monocratico ed è tutt'ora in funzione.

Ad oggi gli Enti associati sono 76.

L'esperienza è maturata in un "contesto inter-provinciale" che vede una pluralità di uffici associati del personale collegati in rete, al fine di garantire un adeguato e omogeneo supporto in tema di performance e trasparenza a enti locali di piccole e piccolissime dimensioni. Un unico OIV, con un adeguato staff di supporto è sembrata l'unica strada percorribile per dare una risposta a organizzazioni con risorse non specialistiche e con un costo sostenibile.

Si dà atto che nel corso del 2017 le riunioni dell'OIV sono state 32 nelle seguenti date: 25/01, 24/02, 02/03, 16/03, 21/03, 30/03, 7/04, 20/04, 09/05, 07/06, 12/06, 21/06, 26/06, 04/07, 18/07, 04/08, 22/08, 24/08, 30/08, 05/09, 14/09, 22/09, 11/10, 19/10, 26/10, 09/11, 14/11, 16/11, 22/11, 28/11, 15/12, 18/12/2017.

Nel corso delle riunioni è stata esaminata tutta la documentazione trasmessa dagli Enti associati, in particolare sono stati esaminati i Piani della Performance, sono state validate le Relazioni sulla Performance, si è

**SERVIZIO ASSOCIATO DI SUPPORTO ALLA GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

Responsabile Miti Zancanaro

Tel. 0439/310259 - fax. 0439/396030

[m.zancanaro@feltrino.bl.it](mailto:m.zancanaro@feltrino.bl.it) - PEC [cmfeltrina.bl@cert.ip-veneto.net](mailto:cmfeltrina.bl@cert.ip-veneto.net)

provveduto, altresì, ad esaminare le richieste di incremento dei fondi ai sensi dell'art. 15, comma 2, CCNL 01.04.1999, si è preso atto della documentazione inviata dagli enti in merito allo stato di funzionamento del sistema dei controlli interni.

Il D. Lgs. 150/2009 prevede che l'OIV, tra le sue funzioni, svolga il monitoraggio complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni elaborando una relazione annuale, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) del citato decreto, nonché attesti l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

Il disposto dell'art. 14, comma 4, del D. Lgs. 150/2009, pur non direttamente vincolante per gli EE.LL., rappresenta il momento di verifica annuale della corretta applicazione da parte degli Enti associati dei disposti del decreto "Brunetta" e delle linee guida dell'ANCI e dell'ANAC.

### **MODIFICHE AL D. LGS. N. 150/2009 INTERVENUTE A SEGUITO DEL D.LGS. N. 74/2017**

Con nota prot. 9283 del 22 novembre 2017 questo OIV ha inviato un primo commento alle modifiche ed alle novità introdotte dal d. lgs. n. 74/2017, posto che gli enti erano tenuti ad adeguare i propri regolamenti in materia.

Alla luce delle novità sopra illustrate è stato costituito un gruppo di lavoro al fine di valutare assieme gli strumenti operativi da adottare per poter attivare i meccanismi previsti dalla novella e provvedere altresì alle modifiche regolamentari.

Il gruppo di lavoro ha prodotto una proposta di Regolamento adeguato alle novelle legislative, a disposizione degli Enti per la relativa adozione.

### **PIANO DELLA PERFORMANCE**

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa attraverso le linee programmatiche di mandato, il documento unico di programmazione, il bilancio di previsione, il PEG integrato con il Piano della Performance o PRO/PDO.

Per quanto concerne il **Piano della prestazione** l'OIV a inizio anno (con nota del 02/01/2017) ha ribadito la necessità che il Piano venga approvato in occasione dell'approvazione di bilancio, inserendolo all'interno del PEG/PRO. Il Piano della Performance, pur potendo avere una validità triennale, deve dettagliare obiettivi per anno, individuando altresì gli indicatori e i tempi di realizzazione.

Inoltre a seguito della novità introdotte con il D. Lgs. 74/2017 nel caso in cui venissero riproposti obiettivi routinari, già in sede di programmazione del Piano devono essere riportati i valori raggiunti nell'anno precedente.

## **INTEGRAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE**

Nel caso in cui l'Ente volesse avvalersi della facoltà prevista dall'art. 15 commi 2 e 4 del CCNL 01/04/1999 (incremento delle risorse variabili del fondo – 1,2% monte salari 97) questo OIV ha ribadito sempre con nota del 2 gennaio 2017 che per poter integrare il fondo, gli obiettivi cui agganciare detta maggiorazione devono essere individuati entro i primi mesi dell'esercizio, comunicati all'OIV e inseriti formalmente nel Bilancio dell'Ente e nel Piano Performance/PEG.

Pertanto le richieste devono essere esplicitamente formalizzate in sede di piano, individuando risorse e obiettivi correlati e poi prevedere la relativa posta a bilancio.

## **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 in data 27 febbraio 2017 è stata convocata una riunione per il giorno 9.03.2017 con i Responsabili della Prevenzione della corruzione e della trasparenza al fine di fare 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.*

Durante la riunione è stato anche approfondito il tema relativo agli obblighi di pubblicazione sui siti web istituzionali.

È stato inoltre trattato dalla dott.ssa Boscarin il tema del nuovo accesso civico.

## VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Per quanto riguarda la **problematica inerente le valutazioni individuali** si ribadisce la necessità di addivenire ad una valutazione differenziata dei propri collaboratori così come prevista dalla norma e il rispetto delle vigenti disposizioni in merito alla corresponsione del salario accessorio, specialmente per quanto riguarda la diversificazione dei premi individuali e il divieto della corresponsione degli stessi “a pioggia”.

Sempre con nota del 2.01.2017 questo OIV ricordava l’obbligo normativo della diversificazione e delle ricadute sia in relazione al ciclo della performance che della valutazione dei titolari di Posizione Organizzative.

Si faceva presente, inoltre, che le proposte di valutazione delle PO dovevano pervenire unitamente alla Relazione sulla performance, al fine di poter formulare il parere previsto in modo compiuto.

Da diversi anni gli enti manifestano la difficoltà di una differenziazione della valutazione individuale in enti di piccole e piccolissime dimensioni dove i dipendenti, spesso interfunzionali e oberati di lavoro, mal accettano valutazioni diversificate.

Si richiama la possibilità di prevedere un meccanismo secondo cui la parte prevalente del fondo venga erogata ad una percentuale limitata di personale.

Nel corso dell’anno questo OIV ha acquisito i dati trasmessi dagli Enti circa le valutazioni del personale non dirigente ai soli fini della verifica del rispetto del fattore di differenziazione, necessario per la valutazione del comportamento organizzativo delle posizioni organizzative.

## TRASPARENZA

Per quanto concerne la **trasparenza** si è provveduto a verificare tutti i siti istituzionali degli Enti e a rilasciare entro il 30 aprile 2017 le attestazioni sull’assolvimento degli obblighi relativi al D. Lgs. 33/2013, come da delibera ANAC n. 236/2017, per la relativa pubblicazione nei siti istituzionali nella specifica sezione “Amministrazione Trasparente”, sottosezione “Controlli e rilievi dell’amministrazione”.

Nel corso dell’anno 2017 nell’ambito del Servizio di supporto alla gestione del ciclo della performance sono stati effettuati due monitoraggi di tutti i siti degli enti associati.

Il primo monitoraggio di tipo “sostanziale” ha avuto ad oggetto tutte le sezioni del cd. “albero della trasparenza” con relative sottosezioni per tutti i siti degli enti associati.

È stato effettuato, altresì, per il tramite del portale “Bussola della Trasparenza” un ulteriore monitoraggio nel mese di settembre, volto a

verificare la corrispondenza di quanto/come pubblicato rispetto alla struttura di ANAC.

Tramite il citato portale ministeriale” è possibile verificare, infatti, se il sito web di una pubblica amministrazione soddisfa i nuovi adempimenti del Decreto legislativo n. 33/2013.

La funzionalità ha consentito di effettuare un’analisi in tempo reale e sono state conseguentemente elaborate alcune possibili soluzioni alle criticità riscontrate.

### **CONSIDERAZIONI FINALI**

La presente relazione costituisce in primo documento relativo all’adempimento di cui all’art. 14 D. Lgs. 150/2009 seguirà a breve un ulteriore documento contenente l’analisi relativa a ogni singolo ente.

L’OIV  
Giuseppe Mareschi  
(Atto firmato digitalmente)