



COMUNITÀ MONTANA CALORE SALERNITANO

ALBANELLA - ALTAVILLA SILENTINA - CAMPORA - - CASTEL SAN LORENZO - FELITTO - LAURINO - MAGLIANO VETERE -
MONTEFORTE CILENTO - PIAGGINE - ROCCADASPIDE - SACCO - STIO - TRENTINARA - VALLE DELL'ANGELO

84069 ROCCADASPIDE (SA) - Via Cesine, 3 TEL: 0828/941132 – FAX: 0828/947514

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni

[Art. 14, comma 4, lettera a), DLgs n. 150/2009]

Il Nucleo di Valutazione

Il Presidente: F.to Avv. Giovanni Isoldi

Il componente: F.to Prof. Avv. Giuseppe Di Genio

Il componente: F.to Dr.ssa Rosamaria D'Amore

Sommario

- 1) Premessa**
- 2) Processo di attuazione del ciclo della performance**
- 3) Performance organizzativa**
- 4) Performance individuale**
- 5) Infrastruttura organizzativa di supporto**
- 6) Sistemi informativi ed informatici di supporto per l'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione**
- 7) Modalità del monitoraggio**

1- PREMESSA

La presente relazione viene redatta per riscontrare la disposizione di cui all'art. 14, comma 4, lettera a), del DLgs n.150/2009, il quale stabilisce che l'OIV (o, per estensione, il Nucleo di Valutazione per quegli Enti nei quali è così costituito e denominato l'analogo organismo di valutazione della performance) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso.

Il sistema per la valutazione e la trasparenza è ben organizzato nella Comunità Montana Calore Salernitano ed esso assicura una corretta funzionalità dei processi di valutazione, trasparenza e integrità. Con la presente relazione se ne dà testimonianza. Questo Nucleo di Valutazione, infatti, nelle varie fasi delle sue funzioni istituzionali, ha avuto modo di monitorare e valutare le attività lavorative dei Dirigenti e dei Settori dell'Ente, nonché lo stato di attuazione e di gestione della Sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale.

I contenuti della presente relazione si sviluppano tenendo conto delle indicazioni fornite in merito con la delibera CIVIT n. 23/2013. Verranno presentati, pertanto, argomentazioni e considerazioni in relazione ai seguenti temi sviluppati in specifici paragrafi:

- 1) Processo di attuazione del ciclo della performance;
- 2) Performance organizzativa;
- 3) Performance individuale;
- 4) Infrastruttura organizzativa di supporto;
- 5) Sistemi informativi ed informatici di supporto per l'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione;
- 6) Modalità del monitoraggio.

2 – PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

La performance è rappresentata dal risultato delle attività lavorative poste in essere da una struttura operativa o da un singolo dipendente in un determinato periodo di tempo oppure in relazione ad uno specifico progetto obiettivo. La valutazione della performance collegata alle attività lavorative degli uffici della PA è stata introdotta con il DLgs n. 150/2009.

Il sistema finalizzato a valutare con meritocrazia le attività dei dipendenti, in base ai dettami del citato Decreto Legislativo, è stato puntualmente recepito dalla Comunità Montana Calore Salernitano. Di conseguenza, il ciclo della performance viene regolarmente attuato rispondendo alle finalità e ai contenuti delineati nell'art. 4 del Decreto stesso.

La metodologia di programmazione e di implementazione della performance rappresenta un ciclo di attività la cui disciplina interna della Comunità Montana è contenuta nel Regolamento degli Uffici e dei Servizi, nel Regolamento del Nucleo di Valutazione e nel CCDI.

L'articolo 44 del Regolamento degli Uffici e dei Servizi, relativo alla valorizzazione del merito e incentivazione della performance, recita:

“1. La Comunità Montana promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, ricorrendo anche all'utilizzo di metodi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici, sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione, in maniera indifferenziata e sulla base di automatismi, di indennità di risultato, incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle misurazioni e delle valutazioni affidate al Nucleo di Valutazione e ai dirigenti, oppure al di fuori delle procedure previste dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo”.

Nel Capo VI del citato Regolamento degli Uffici e dei Servizi,, con diversi articoli, sono disciplinate la valutazione, la misurazione e la trasparenza della performance. In particolare, l'art. 38, sulle finalità della misurazione e della valutazione della performance, chiarisce tra l'altro:

- 1) che la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti tramite la crescita della professionalità dei dipendenti e la valorizzazione del merito di ciascuno secondo il principio di pari opportunità, nel rispetto della trasparenza dei risultati conseguiti dalle unità organizzative e dai singoli.
- 2) che le misurazioni e le valutazioni della performance, finalizzate a dare contenuti ai risultati operativi raggiunti dalle unità organizzative e dai singoli dipendenti, avranno la loro trasparenza annuale, assicurata mediante la pubblicazione di schede sintetiche sul sito della Comunità Montana, alla voce “Trasparenza”.
- 3) che la performance individuale e quella organizzativa saranno valutate adottando i metodi e gli strumenti che, specificamente, saranno dettagliati nel regolamento di funzionamento del Nucleo di Valutazione e nel CCDI che regola la distribuzione delle forme di salario accessorio.

Il Regolamento del Nucleo di Valutazione, approvato dalla Giunta Esecutiva con atto n.5 del 12/1/2012, ha stabilito con puntualità i compiti di valutazione e di controllo che spettano al Nucleo. L'articolo 6, specificamente, sulle funzioni del Nucleo, stabilisce, tra l'altro, che ad esso competono le seguenti funzioni:

- a) effettuare la valutazione annuale della performance organizzativa dei tre Settori dell'Ente (VALORG);
- b) effettuare la valutazione annuale della performance lavorativa dei tre Dirigenti dell'Ente (VALDIR);
- c) monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, di trasparenza e di controllo interno di gestione;
- d) raccogliere ogni utile elemento durante l'esercizio delle attività annuali dell'Ente, affinché il lavoro di valutazione sia supportato da informazioni e dati quanto più vicini alla realtà operativa e ai risultati che ne conseguono.

Tra i documenti interni di rilievo per la performance, inoltre, vi è il Contatto Collettivo Integrativo decentrato, con il quale si disciplinano diversi istituti che riguardano i diritti dei dipendenti pubblici non dirigenti. Nel CCDI del biennio 2018-2020, approvato con delibera di G.E. n. 19 del 10/4/2019 sono state recepite le novità introdotte con l'ultimo CCNL dei dipendenti pubblici del comparto regionale ed enti locali. Alcune innovazioni sono state introdotte anche nella disciplina per l'attribuzione delle risorse accessorie per la performance. L'articolo 34 regola la distribuzione delle risorse del Fondo Accessorio destinate a compensare la *performance organizzativa e la performance individuale*.

Con riferimento al sistema interno della Comunità Montana così delineato, il ciclo della performance è assicurato ed esso, formalmente, si chiude con la “Relazione sulla Performance” prevista dall'art. 10, comma 1, del DLgs

150/2009, la quale evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione delle relative performance.

Ogni anno, la Relazione sulla Performance è stata approvata regolarmente dalla Giunta Esecutiva e la delibera di approvazione, a norma di legge, ha sempre tenuto conto della positiva validazione rilasciata dal Nucleo di Valutazione. Infatti, il comma 4, lettera c), dell'art. 14 del citato Decreto 150/2009, stabilisce che il Nucleo di Valutazione valida la relazione sulla Performance di cui all'art. 10 verificando che la stessa sia redatta in maniera sintetica, chiara e di immediata comprensione.

Di seguito, si riportano le indicazioni essenziali sugli attestati di validazione rilasciati sulle Relazioni relative alla Performance dell'ultimo triennio:

Anno 2017: Validazione consegnata e sottoscritta con verbale del 17/12/2018; Relazione sulla performance approvata con delibera di G.E. n. 5 del 10/01/2019;

Anno 2018: Validazione consegnata e sottoscritta con verbale del 6/2/2020; Relazione sulla performance approvata con delibera di G.E. n. 10 del 21/02/2020;

Anno 2019: Validazione consegnata e sottoscritta con verbale del 12/2/2021; Relazione sulla performance approvata con delibera di G.E. n. 10 del 12/03/2021.

Si dà atto, pertanto, che il ciclo della performance attuato nella Comunità Montana Calore Salernitano è regolare e risponde agli obiettivi fissati dalla normativa.

3 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance trova aspetti dimostrativi sia nei risultati complessivi di Settore sia nelle prestazioni di ogni singolo dipendente. Vi sono pertanto diverse tipologie di performance, come esplicitamente disciplinato dal citato art.34 del CCDI. L'articolo 41 del Regolamento degli uffici e dei Servizi, anticipando chiaramente questi aspetti, disciplina proprio in tal senso la differenziazione di performance. Esso infatti stabilisce, tra l'altro, che la Comunità Montana valuta annualmente, nel rispetto di quanto fissato dall'art. 3, secondo comma, del D.Lgs. 150/2009, le performance organizzative e individuali, precisando che:

- la valutazione della performance organizzativa settoriale, più brevemente definita con l'acronimo "VALORG" (Valutazione Organizzativa), è espressa tenendo conto degli obiettivi assegnati a ciascun settore e dei risultati gestionali raggiunti in esso alla luce anche dell'intersettorialità che bisogna assicurare per il buon funzionamento dell'Ente;
- la valutazione professionale dei risultati attesi del dirigente, più brevemente definita con l'acronimo "VALDIR" (Valutazione Dirigenziale), è espressa dando contenuti sull'attività lavorativa di ogni singolo dirigente alla luce di quanto quest'ultimo sia riuscito ad assicurare in termini di prestazione professionale nella gestione del settore affidatogli;
- valutazione professionale dei risultati attesi del dipendente, più brevemente definita con l'acronimo "VALDIP" (Valutazione Dipendente), è espressa dando contenuti sull'attività lavorativa di ogni singolo dipendente alla luce di quanto quest'ultimo sia riuscito ad assicurare in termini di prestazione professionale nella sua attività di lavoro affidatagli.

La VALORG e la VALDIR sono effettuate dal Nucleo di Valutazione. La VALDIP è affidata ai dirigenti di settore nel rispetto di quanto fissato dal D.Lgs. 165/2001 e successive integrazioni e modificazioni, e dal D.Lgs. 267/2000.

La VALORG, ossia la valutazione della performance organizzativa, è stata sempre regolarmente redatta e sottoscritta dal Nucleo di Valutazione in questi anni da quando la performance è stata introdotta.

La VALORG di ogni settore o unità complessa è stata redatta secondo lo schema del Regolamento interno, tenendo conto:

- a) del P.E.G. approvato con delibera di G.E, e dei relativi prospetti di gestione delle spese finali, nonché dalle prestazioni standard ivi fissate,

unitamene agli indicatori di performance (il PEG è anche Piano della Performance ai sensi dell'art.169, comma 3-bis del DLgs 267/2000).

- b) della relazione sulle attività svolte presentata dal Dirigente del Settore;
- c) degli Indicatori economici quantificati dall'Ufficio Controllo di Gestione e delle notizie specifiche che quest'ultimo ha fornito su richiesta diretta;
- d) della constatazione diretta di elementi collegati all'efficienza e all'efficacia dell'azione tecnico-burocratico del Settore, ivi compresa l'azione gestionale sui residui, derivante dalla contabilità specifica e dalle notizie fornite sempre dall'Ufficio Controllo di Gestione.

Il referto di valutazione VALORG è costituito dalla seguenti sette sezioni:

- 1) Sezione A: Obiettivi assegnati con il PEG e attribuzione del peso;
- 2) Sezione B: Prestazione standard delle attività assegnate e relative risorse finanziarie;
- 3) Sezione C: Indicazioni delle prestazioni rese per Servizio organizzativo e grado di complessità delle attività
- 4) Sezione D: Efficienza nell'impiego delle risorse;
- 5) Sezione E: Percentuale di raggiungimento degli obiettivi calcolata per ogni singolo obiettivo;
- 6) Sezione F: Sintesi della misurazione della performance organizzativa
- 7) Sezione G: Considerazioni finali di valutazione della performance organizzativa di Settore.

La valutazione finale inserita nella VALORG settoriale esprime la sintesi dei molti elementi delineati nelle Sezioni innanzi richiamate e si chiude con una percentuale di valutazione. Tale percentuale viene presa come riferimento per la distribuzione delle risorse di performance.

Le VALORG sulle performance del 2017 sono state consegnate con verbale del Nucleo del 5/7/218.

Le VALORG sulle performance del 2018 sono state consegnate con verbale del Nucleo del 5/6/2019.

Le VALORG sulle performance del 2019 sono state consegnate con verbale del Nucleo del 18/6/2020.

In merito ai premi e alle indennità di performance attribuiti ai dipendenti per la performance organizzativa, i dati di sintesi vengono regolarmente pubblicati sul sito web istituzionale della Comunità montana, sia come determine dirigenziali nella Sezione "albo pretorio", che come prospetti nella Sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Dati relativi ai premi".

Si dà atto, pertanto, che nell'ambito del ciclo della performance attuato nella Comunità Montana Calore Salernitano, la performance organizzativa è valutata con criteri condivisi ed approvati con Regolamento interno secondo le disposizioni fissate dalla normativa di settore, tenendo conto degli obiettivi gestionali affidati dalla Giunta Esecutiva con il PEG.

4 - PERFORMANCE INDIVIDUALE

Le performance individuali valutate all'interno della Comunità Montana sono la performance dei dirigenti (VALDIR) e la performance dei dipendenti (VALDIP).

La performance individuale del dirigente, che è data dal risultato che quest'ultimo consegue in relazione alle attività condotte per la gestione del Settore (o unità complessa di grado superiore) di cui è responsabile. La VALDIR è refertata dal Nucleo di Valutazione secondo criteri e schemi approvati dagli Organi dell'Ente nel rispetto della normativa di settore e dei contratti collettivi.

Il referto VALDIR si fonda sull'articolazione delle seguenti cinque Sezioni:

Sezione A: Considerazioni sui documenti agli atti e sulla relazione redatta dal Dirigente

Sezione B: Sulle connessioni tra la valutazione della performance organizzativa del settore e l'apporto del Dirigente

Sezione C: Valutazione sugli indicatori di performance espressa in voti in una scala di riepilogo compresa tra 10 e 40

Sezione D: Calcolo finale del punteggio attribuito alla performance individuale del Dirigente

Sezione E: Riconoscimento indennità di risultato ed eventuale bonus annuale di merito.

La valutazione finale riportata nella VALDIR individuale esprime la sintesi dei molti elementi delineati nelle Sezioni innanzi richiamate e si chiude con una percentuale di valutazione. Tale percentuale viene presa come riferimento per la distribuzione delle risorse relative all'indennità di risultato

Le VALDIR sulle performance dirigenziali del 2017 sono state consegnate con verbale del Nucleo del 5/7/2018.

Le VALDIR sulle performance dirigenziali del 2018 sono state consegnate con verbale del Nucleo del 5/6/2019.

Le VALDIR sulle performance dirigenziali del 2019 sono state consegnate con verbale del Nucleo 18/6/2019.

La performance individuale del dipendente, invece, che è data dal risultato che quest'ultimo consegue in relazione alle attività condotte per portare a termine i compiti che gli sono stati affidati nell'ambito dell'ufficio di appartenenza, è valutata dal Dirigente della struttura a cui egli è affidato.

Le valutazioni (VALDIP) sono effettuate dai dirigenti secondo i contenuti dell'art. 23 del CCDI 2018-2020 interno, approvato dalla Giunta Esecutiva, pervia concertazione con le OO.SS.

In particolare, per effettuare una corretta valutazione, è necessario esaminare i fattori di prestazione richiesti nella scheda che l'articolo stesso richiama. La scheda è costituita da diverse Sezioni a tema. La penultima sezione riporta le specifiche prestazioni effettuate dal dipendente per le quali il Dirigente esprime un punteggio. È una sezione molto importante per esaminare la performance del dipendente. La performance lavorativa è fortemente risolutiva nei risultati che produce. Per questa ragione, la sezione cerca di cogliere gli elementi specifici che costruiscono il prodotto lavorativo. Si punta ad individuare, in altre parole, quegli elementi che hanno uno spiccato

carattere quantitativo sulle cose realizzate, senza trascurare anche quegli aspetti qualitativi che rendono pregevole la prestazione.

Le valutazioni, sulla scorta del riparto delle risorse del Fondo per il salario accessorio , vengono effettuate dai Dirigenti dopo che, con riferimento all'anno da valutare, il Nucleo di Valutazione ha consegnato le VALORG dei Settori, in quanto le percentuali valutative in queste contenute sono il riferimento per l'attribuzione delle risorse della performance organizzativa a ciascun dipendente di ciascun Settore.

E' evidente, comunque, che le performance organizzative ed individuali dei dirigenti e dei dipendenti dell'Ente sono strettamente collegate al raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Amministrazione.

I risultati della valutazione complessiva dei dipendenti vengono inseriti sinteticamente nella relazione sulla performance di cui si è detto nel precedente paragrafo 2 (art. 10 DLgs 150/2009), ed essi sono pubblicati nella sezione del Sito Web della Comunità montana "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Performance", sottosezione di secondo livello "Piano della performance".

Si dà atto, pertanto, che nell'ambito del ciclo della performance attuato nella Comunità Montana Calore Salernitano, la performance individuale è valutata con criteri condivisi ed approvati con Regolamento interno e con il CCDI secondo le disposizioni fissate dalla normativa di settore, tenendo conto degli obiettivi gestionali affidati dalla Giunta Esecutiva con il PEG.

5 - INFRASTRUTTURA ORGANIZZATIVA DI SUPPORTO

La Giunta Esecutiva, a seguito del pensionamento del Dirigente del Settore Tecnico, ha adottato la delibera n. 34 del 13/6/2017, di riorganizzazione degli Uffici dell'Ente, con cui è stata introdotta la struttura complessa dell'Area, la quale include due funzioni dirigenziali, introducendo in tal modo un accorpamento di funzioni sotto un'unica direzione dirigenziale a cui poter chiedere più efficienza ed economicità nei procedimenti, risparmiando di conseguenza anche sui costi del personale.

di seguito, si riporta il modello organizzativo interno, sul quale si basa l'infrastruttura di supporto per realizzare gli obiettivi dell'amministrazione della comunità

AREA TECNICA E FINANZIARIA		SETTORE AMMINISTRATIVO
		
Dirigente Direttore d'Area		Dirigente
Servizio OO.PP. e Agricoltura	Servizio Ragioneria	Servizio Segreteria e Affari Generali
Servizio Gestione Tecnica Forestazione e bonifica montana	Servizio gestione finanziaria	Servizio del Personale
Servizio Gestione Amministrativa Forestazione e Bonifica montana	Servizio Programmazione economica e controllo di gestione	Servizio forniture e attività sociali
Servizio Informatico		
Servizio Svincolo Idrogeologico		

Questa soluzione organizzativa è stata attivata dal 1° giugno 2017. Essa ha visto la contestualità dell'attivazione dell'Area Tecnica e Finanziaria e del Settore Amministrativo. Tale infrastruttura, quindi, è impostata su due sub-strutture apicali in cui sono conservate le tre funzioni dirigenziali.

Le attività fondamentali che sono state assegnate a queste due strutture apicali sono state le seguenti:

Area Tecnica e Finanziaria, con due funzioni dirigenziali connesse con le attività di programmazione, progettazione e direzione di opere pubbliche, di programmazione, progettazione e direzione interventi in amministrazione diretta di forestazione, bonifica montana e antincendio boschivo, di svincolo idrogeologico e contenzioso, di soccorso in agricoltura, di programmazione economico-finanziaria, di controllo di gestione, di rapporti con il Tesoriere, di contabilità finanziaria ed economica previsionale e rendicontativa, nonché di gestione economica e previdenziale di tutto il personale dipendente; in quest'Area, pertanto, saranno operativi, concomitanti e complementari due Settori: il Settore Tecnico e il Settore Finanziario;

Settore Amministrativo, con una funzione dirigenziale connessa con le attività di segreteria generale, di assistenza tecnico-amministrativa agli Organi dell'Ente, di RPCT, di gestione amministrativa del personale in DO, di controllo degli atti, di impulso, di controllo e coordinamento delle attività di cui alla legge n.190/2012 e al DLgs 33/2013.

Anche se i dipendenti in servizio sono in numero ridotto, occorre necessariamente precisare che le attività poste in essere dalla Comunità montana si avvalgono delle prestazioni lavorative degli Impiegati Forestali (n. 6 ITI) e degli Operai Forestali (n. 145 OTI). Nell'ambito delle attività affidate alla funzione dirigenziale del Settore Tecnico dell'Area TF, infatti, vi sono i lavori di forestazione e bonifica montana da realizzare in amministrazione diretta ai sensi della L.R. 11/96, per i quali vengono utilizzati gli operai idraulico-forestali in dotazione.

L'impiego della manodopera avviene nei cantieri operativi sul territorio. I cantieri sono distribuiti per ciascuno dei quattordici Comuni del Comprensorio della Comunità montana.

Le attività dell'Ente pertanto hanno contenuti articolati che toccano aspetti legati alla realizzazione di opere pubbliche in amministrazione diretta (forestazione, bonifica montana, servizio antincendio) e in appalto, e al rilascio di autorizzazioni per lo svincolo idrogeologico e per i tagli boschivi, nonché all'erogazione di provvidenze in agricoltura in caso di avversità atmosferiche. L'organizzazione del lavoro si avvale ovviamente di numerose stazioni informatiche date in dotazione ai dipendenti.

Per la digitalizzazione del lavoro, l'Ente si avvale di diversi software e programmi operativi. E per dare il dovuto supporto informatico, il quale si rende quanto mai necessario alle attuali esigenze di lavoro nei Settori, l'Ente ha alle sue dipendenze un Responsabile del Servizio Informatico ed un Laureato in Informatica nel Settore Amministrativo. Tutto ciò rende fattibile il funzionamento del sistema della Comunità Montana orientato a garantire, tra l'altro, anche l'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

6- SISTEMI INFORMATIVI ED INFORMATICI DI SUPPORTO PER L'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Per il buon funzionamento del sistema finalizzato ad attuare il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità per la lotta alla Corruzione, la Comunità Montana ha posto in essere tutte le procedure ed ha approvato tutti gli atti necessari per riscontrare appieno le disposizioni della legge 190/2012 e del DLgs 33/2013.

Di seguito si riporta l'elenco dei dati essenziali relativi all'approvazione dei Piani Triennali per la Trasparenza e l'Anticorruzione:

- 1) PTTA 2018-2020, approvato con delibera di Giunta Esecutiva n° 7 del 29.01.2018;
- 2) PTTA 2019-2021, approvato con delibera di Giunta Esecutiva n° 6 del 24.01.2019;
- 3) PTTA 2020-2022, approvato con delibera di Giunta Esecutiva n° 9 del 21.02.2020

I suddetti Piani, unitamente al Piani di Formazione per l'Anticorruzione sono consultabili sul sito della Comunità Montana, nella Sezione "Amministrazione trasparente", Sottosezione "Disposizioni generali". I piani sono stati calibrati specificamente per le attività della Comunità montana e in essi, dal 2019, sono riportate le mappature complete dei

processi operativi interni, attraverso le quali si individuano, nelle fasi critiche procedimentali, le misure ostative da porre in essere per contrastare eventuali fenomeni potenziali di corruzione. Tale mappatura è una ricostruzione analitica dei processi lavorativi degli uffici dell'Ente e rappresenta una ricostruzione di riferimento per apprezzare anche la complessità performativa di diverse fasi di lavoro che i dipendenti interessati devono porre in essere.

Per il rispetto del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), e della normativa di cui alla legge 190/92 e del DLgs 33/2013, il Responsabile interno (Segretario Generale) della trasparenza e della lotta alla corruzione ha sempre correttamente svolto le proprie funzioni, sia di impulso che di controllo sullo stato di attuazione del PTPCT. Del lavoro di controllo e di monitoraggio di quest'ultimo, si riportano i dati delle relazioni prodotte negli ultimi tre anni, tutte consultabili nella Sezione Amministrazione Trasparente, Sottosezione di primo livello "Disposizioni Generali", Sottosezione di secondo livello "Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza", Sottosezione di terzo livello "Stato di attuazione del PTPCT":

2018: relazione stato di attuazione del PTPCT prot. 430 del 17.01.2019;
2019: relazione stato di attuazione del PTPCT prot. 368 del 17.01.2020;
2020: relazione stato di attuazione del PTPCT prot. 62 del 05.01.2021

In ogni relazione, il responsabile evidenzia i risultati delle verifiche e dello stato di attuazione delle pubblicazioni degli atti in amministrazione trasparente. Evidenzia, in particolare, anche gli adempimenti che in progress occorre portare a termine comunicandolo a questo Nucleo e ai Dirigenti dell'Ente.

Si dà atto, per quanto innanzi, che il sistema informativo della Comunità Montana, ben supportato dalle capacità implementative delle strutture informatiche, finalizzato all'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione, è stato ben articolato e si rende tangibile e verificabile nei suoi ottimi contenuti attraverso gli atti e dei dati pubblicati sulla Sezione Amministrazione Trasparente.

7- MODALITÀ DEL MONITORAGGIO

Il lavoro di valutazione, verifica e monitoraggio posto in essere da questo Nucleo di Valutazione si avvale di una metodologia composita, fatta di confronto con i dirigenti e gli amministratori, di raccolta dati e informazioni, nonché di lettura degli atti prodotti dagli uffici e dai dirigenti.

Spesso le presenze in Sede vengono verbalizzate e queste si rendono necessarie allorquando occorre effettuare la raccolta di documenti o la consegna di referti, attestazioni e relazioni del Nucleo stesso.

Il più delle volte, gli atti e le informazioni vengono anche scambiati a mezzo posta elettronica o PEC. Ciò è stato abbastanza in uso in periodo di pandemia.

Il Nucleo di Valutazione

Il Presidente: F.to Avv. Giovanni Isoldi

Il componente: F.to Prof. Avv. Giuseppe Di Genio

Il componente: F.to Dr.ssa Rosamaria D'Amore