



Feltre, 04/07/2018

Spett.le

Ente Parco Dolomiti Bellunesi  
(BL)

**Oggetto: Relazione integrativa alla relazione annuale dell'OIV del 30/04/2018, prot. n. 3341, 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.**

### **PRESENTAZIONE**

*Secondo quanto disposto dell'art. 14, comma 4, del D. Lgs. 150/2009, e dalla delibera CIVIT n.. 23/2013 (pur non direttamente vincolante per gli EE.LL.), il presente documento rappresenta il momento di verifica annuale relativo della corretta applicazione da parte degli Enti associati, del funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi.*

*La finalità è quella di evidenziarne le criticità e i punti di forza, al fine di presentare eventuali proposte per sviluppare e integrare il sistema complessivo della Performance.*

*Nel contesto attuativo del decreto legislativo n. 150/2009, come successivamente modificato dal D.Lgs. 74/2017, l'OIV - nell'ambito del protocollo d'intesa - ha proseguito la propria opera di divulgazione dei principi cui attenersi nell'espletamento degli adempimenti richiesti, di supporto tecnico e raccordo delle varie strutture interessate, di verifica delle linee attuative sviluppate.*

*Nella presente Relazione, si completa quanto già illustrato con la Relazione del 30/04/2018, prot. n. 3341, fornendo un quadro d'insieme delle principali tappe del percorso raggiunte, dei risultati ottenuti e delle eventuali problematiche ancora in atto, nonché degli obiettivi cui, in prospettiva, occorrerà orientare l'azione per perfezionare il sistema complessivo della performance.*

### **ATTI ADOTTATI DALL'ENTE NEL CORSO DEL 2017:**

Dalla documentazione agli atti risulta che codesto Ente ha provveduto a:

- Adottare il Bilancio di Previsione 2017-2019 con Deliberazione Consiliare n. 40 del 30/11/2016;
- Approvare il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2017-2019, con delibera di Consiglio Direttivo n.2 del 30/01/2017;
- Adottare il PEG 2017 – Piano della performance 2017-2019, con deliberazione di Consiglio Direttivo n.1 del 30/01/2017;
- Approvare la Relazione sulla Performance anno 2016 con deliberazione con delibera di Consiglio Direttivo n.15 del 29/06/2017 regolarmente pubblicata sul sito dell'Amministrazione.

## **DIMENSIONI ANALIZZATE**

### ***Performance organizzativa***

Per quanto riguarda il Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale approvato dall'Ente con Delibera di Giunta n. 28 del 19/10/2016, si rileva che esso è in linea con quanto previsto dalla normativa di cui al D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.

Le schede di valutazione dei dipendenti contengono tutti gli elementi per capire l'effettivo apporto del personale.

I processi posti in essere dall'amministrazione sono idonei a garantirne la rispondenza con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D. Lgs. n.150/2009.

Il sistema di programmazione si è sviluppato attraverso un percorso condiviso tra i vertici politici e i responsabili dei servizi.

Alcuni obiettivi sono contraddistinti dal carattere della trasversalità, con l'intento di garantire una integrazione dell'organizzazione.

I legami tra obiettivi, indicatori, target sono esplicitati per ciascun obiettivo: risulta infatti espresso almeno un indicatore per ogni obiettivo. Tutti gli obiettivi hanno indicatori di riferimento.

### ***Performance individuale***

Per quanto riguarda il processo relativo alla *performance* individuale, si valuta positivamente la definizione degli obiettivi individuali e la coerenza con le disposizioni del Sistema.

Con riferimento alla fase di valutazione dei dipendenti per l'anno 2016, l'OIV attesta il sufficiente rispetto di quanto già previsto dall'art. 19, co. 6 del d. lgs. n. 150/2009, anche in relazione al ridotto numero dei dipendenti.

### **Processo di attuazione del ciclo della performance**

La prima fase del ciclo della Performance costituita dalla *programmazione*, è stata regolarmente effettuata mediante la definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori.

Per la fase della *misurazione*, l'OIV esprime una valutazione di adeguatezza dei monitoraggi intermedi posti in essere dall'amministrazione e della qualità dei dati utilizzati.

Sono state regolarmente effettuate le ulteriori fasi della *valutazione* e della successiva *utilizzazione dei sistemi premianti*, secondo criteri di valorizzazione del merito.

I processi posti in essere dall'amministrazione sono idonei a garantirne la rispondenza con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D. Lgs. n.150/2009.

### **Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV**

L'OIV costituito in forma monocratica a livello associato presso l'Unione Montana Feltrina, si è riunito nel corso del 2017 n. 32 volte, ciò ha consentito di poter attivare un costante e sistematico rapporto con gli enti, in linea con il protocollo sottoscritto.

Si sono potute analizzare sia le bozze di piano e di relazione, provvedendo così alla definizione di documenti omogenei e rispettosi del dettato legislativo, sia a svolgere una approfondita attività di monitoraggio dei documenti formali, creando un reciproco scambio di dati e informazioni utile al momento della valutazione della relazione finale.

### **Descrizione delle modalità del monitoraggio del Responsabile Trasparenza Anticorruzione**

Dall'esame della Relazione annuale del Responsabile Anticorruzione e Trasparenza sul PTPCT 2017-2019, adeguatamente pubblicata sul sito dell'Amministrazione risulta quanto segue.

Secondo quanto dichiarato dal RPCT, sono stati mappati tutti i processi, le dimensioni ridotte della struttura garantiscono una visione globale e complessiva delle procedure, delle eventuali criticità ed una collaborazione dell'intera struttura. Il continuo monitoraggio delle attività da parte del RPC in collaborazione con il personale ha consentito la completa attuazione delle azioni previste.

### **Monitoraggio e verifica degli obblighi di attuazione della trasparenza**

Nel corso del 2017 sono stati organizzati e tenuti dall'ufficio di supporto dell'OIV alcuni incontri di formazione a livello base rivolti ai dipendenti, al fine di approfondire le tematiche legate alla Trasparenza illustrando le novità introdotte dal D.Lgs.97/2016.

In data 20 aprile 2018 si è provveduto ad inviare l'attestazione sugli obblighi di pubblicazione al 31/03/2018, come da delibera ANAC n.141 del 21/02/2018. La griglia di rilevazione e l'attestazione risultano correttamente pubblicate nel sito istituzionale nell'apposita sezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione".

### **Pari opportunità**

Per quanto riguarda la verifica ai sensi dell'art.14 co 4 lett.h del D.Lgs 150/2009 in merito alla verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità l'OIV ha verificato che l'Ente ha adottato con Delibera di Giunta n.31 del 22/11/2017 il Piano Triennale delle azioni positive 2018/2020.

### **PUNTI DI FORZA**

La gestione associata costituisce un indubbio punto di forza in quanto consente ad una pluralità di enti di piccole e piccolissime dimensioni di poter accedere ad un sistema strutturato e condiviso di controlli, altrimenti difficilmente attivabile.

L'OIV  
Giuseppe Mareschi  
(Atto firmato digitalmente)