



UNO DEI 100 COMUNI
DELLA PICCOLA
GRANDE **ITALIA**

Piazza dei Caduti – Palazzo Giannantonio – Tel. 0835/585711 – P.Iva 00116240771 – C.F. 81001230770
www.comunedipisticci.it - PEC: comune.pisticci@cert.ruparbasilicata.it

**NUCLEO DI VALUTAZIONE MONOCRATICO
DOTT. LEONARDO VIGGIANI**

**Al Sindaco
Dr. Domenico Alessandro ALBANO
SEDE**

**Al Segretario Generale
Dr.ssa Angela STOLFI
SEDE**

**Alla Referente per la pubblicazione
e l'aggiornamento dei dati nella
Sezione "Amministrazione
Trasparente"
Dr.ssa Luisa PANGARO
SEDE**

Oggetto: "Relazione annuale di cui all'art. 14, comma 4 lettera a) D.Lgs n. 150/2009 sullo stato nel 2021 del funzionamento del sistema complessivo della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni del Comune di Pisticci (Mt)".

In allegato alla presente di trasmette quanto in oggetto.

Pisticci, 16.06.2022

Distinti Saluti
**IL NUCLEO DI VALUTAZIONE
IN FORMA MONOCRATICA DR.**

Leonardo Viggiani



Piazza dei Caduti – (Palazzo Giannantonio) – Centralino 0835/585711 – Fax 0835/581208
P.Iva 00116240771 – C.F. 81001230770 www.comune.pisticci.mt.it

NUCLEO DI VALUTAZIONE MONOCRATICO DOTT. LEONARDO VIGGIANI

Verbale del 16.06.2022

Oggetto: Relazione annuale di cui all'art. 14, comma 4 lettera a) D.Lgs n. 150/2009 sullo stato nel 2021 del funzionamento del sistema complessivo della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni del Comune di Pisticci (Mt).

Il giorno sedici del mese di giugno dell'anno duemilaventidue alle ore 09:00 nella sede comunale del Comune di Pisticci di Piazza dei Caduti (Palazzo Giannantonio), nella Sala Giunta, il Nucleo di Valutazione in composizione monocratica, nominato con Decreto sindacale n.3 del 16.01.2020 nella persona del Dott. Leonardo Viggiani, si è riunito per redigere la relazione in oggetto, pur considerando che predetto adempimento non è obbligatorio per gli Enti Locali che hanno scelto di dotarsi del NDV, ma adempimento previsto come obbligatorio per l'OIV (art.14, comma 4, del D. Lgs n.150/2009 e ss.mm.ii).

In merito, il Nucleo di Valutazione pur considerando che predetto adempimento non è obbligatorio, ha ritenuto opportuno, come già in precedenza operato, procedere a tale verifica annuale esprimendo a conclusione dei controlli eseguiti un giudizio complessivo, quale applicazione corretta da parte del Comune di Pisticci (Mt) dei disposti di cui all'art. 14, comma 4 lettera a) del D. Lgs. n.150/2009, così come modificato ed integrato dall'art. 11, comma 1 lettera c), del D. Lgs. n.74/2017 (Riforma Madia) e dalle linee guida, dalle metodologie e dalle indicazioni dell'Anci e della ex Civit (ora ANAC), sul funzionamento del Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni, valutando le singole fasi dell'intero ciclo della *performance* nonché suggerendo opportune modifiche per la correzione delle eventuali criticità rilevate.

In particolare, le linee guida prevedono che l'Organismo Indipendente di Valutazione/Nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe, redigano la relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a), del D.Lgs. n.150/2009, trasmettendola all'organo di indirizzo politico-amministrativo, precisando che la relazione deve essere pubblicata in formato aperto sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente" – Controlli e Rilievi sull'Amministrazione, Organismi Indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe.

Ciò premesso, il N. d. V.,

Visti:

- l'art.4, comma 2 , lettera f), del D. Lgs. n.150/2009 in merito alla rendicontazione dei risultati;
- l'art.14, comma 4, lettera a) e lettera g), del D. Lgs. n.150/2009 inerente il monitoraggio, da parte del Nucleo di Valutazione, del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni;

- il Decreto Legislativo n.74 del 25 maggio 2017 recante “Modifiche al decreto legislativo n.150 del 27 ottobre 2009, in attuazione dell’art.17, comma 1 lettera r), della legge 7 agosto 2015, n.124”;
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n.33 recante “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, così come modificato dal D. Lgs. n.97/2016;
- le Linee Programmatiche di mandato 2016-2021;
- le Linee programmatiche di mandato 2021-2026 (approvate con deliberazione di Giunta Comunale n.94 del 14.06.2022);
- il nuovo Regolamento per la definizione, misurazione e valutazione delle performance, adeguato ai principi introdotti dal D. Lgs. n.74/2017 (c.d. riforma Madia), approvato con Deliberazione di G.C. n.108/2019;
- il Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con Deliberazione di G.C. n.109/2019;
- il PEG 2021-2023, approvato con Deliberazione di G.C. n.68 del 06.07.2021;
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza – 7° aggiornamento per il triennio 2021-2023, approvato con Deliberazione di G.C. n.27 del 31.03.2021;
- la costituzione del Fondo sviluppo risorse umane e produttività anno 2021;
- il Regolamento dei controlli interni, approvato con D.C.C. n.4 del 10.01.2013;

procede come di seguito

“La relazione annuale di cui all’art.14, comma 4 lettera a) del D. Lgs. n.150/2009 relativa all’anno 2021 rappresenta il principale momento di sintesi del monitoraggio effettuato dal Nucleo di Valutazione con il quale riferisce sul funzionamento effettivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendo in luce gli aspetti positivi e negativi.

Per la stesura della presente Relazione, il Nucleo di Valutazione si è attenuto alle Linee Guida indicate dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle amministrazione pubbliche ex Civit (ora ANAC), con Delibere n.4 del 07.03.2012 e n.23 del 16.04.2013 che esplicitano la struttura, i contenuti della relazione che si articola sui seguenti punti: performance organizzativa, performance individuale, sistema informativo e/o informatico utilizzato dall’amministrazione per la raccolta e l’analisi dei dati ai fini della misurazione della performance, coerenza del sistema di misurazione e valutazione con gli altri sistemi di controllo esistenti quali la pianificazione, il controllo strategico ed il controllo di gestione.

La redazione del presente documento è stata ispirata ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti.

L’operato del Nucleo è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità.

FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE

Il Comune di Pisticci (Mt) ai fini della presente relazione ha dato corso nell’anno 2021 al ciclo di programmazione delle attività dell’Ente non solo in ambito economico-finanziario, adottando i seguenti provvedimenti:

- Delibera di Giunta Comunale n.27 del 31.03.2021 con la quale è stato approvato il 7° Aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza per gli anni 2021-2023;
- Delibera di Consiglio Comunale n.9 del 19.04.2021 con la quale è stata approvata la nota di aggiornamento al DUP 2021-203 – approvato con deliberazione di C.C. n.31 del 30.11.2020 - ;
- Delibera di Consiglio Comunale n.10 del 19.04.2021 con la quale è stato approvato il Bilancio diprevisione finanziario 2021-2023 redatto con gli schemi di cui al D. Lgs. n.118/2011;

- Delibera di Giunta Comunale n.68 del 06.07.2021 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2021-2023 composto: dal Piano Finanziario 2021-2023; dal Piano della Performance e Piano degli Obiettivi 2021-2023. Con la stessa delibera è stata approvata la conferma, per l'anno 2021, del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con DGC n.109/2019 (con DGC n.108/2019 è stato approvato, nel 2019, il Regolamento per la definizione, misurazione e valutazione delle performance, adeguato ai principi introdotti dal D. Lgs. n.74/2017 (c.d. riforma Madia);

IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Nell'anno 2021 il ciclo della performance del Comune di Pisticci (Mt) è stato integrato con il Documento Unico di Programmazione in cui sono stati declinati gli obiettivi strategici discendenti direttamente dalle linee di mandato e dai conseguenti obiettivi operativi con orizzonte temporale triennale, suddivisi per missioni e programmi ai sensi del D. Lgs. n.118/2011. Il sistema della performance del Comune di Pisticci è orientato ad assicurare un forte legame tra missioni dell'Ente, programmi, obiettivi, indicatori ed azioni nonché tra risultati, processi e risorse.

Il ciclo della performance del Comune di Pisticci, sviluppatosi attraverso le Linee Programmatiche di mandato integrato con gli strumenti di pianificazione e con i principali strumenti programmatici e pluriennali, risulta coerente con gli stessi e si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e risorse (umane e finanziarie);
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione dei risultati finali;
- valutazione della performance organizzativa e individuale e applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati della valutazione.

Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL n.267/2000 e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D. Lgs. n.150/2009 sono unificati organicamente nel PEG, come già stabilito dalla L. n. 213 del 7 Dicembre 2012 (conversione in legge, con modificazioni del D.L. n. 174/2012). Nell'ambito del Documento Unico di Programmazione, approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 9 del 19.04.2021, sono stati declinati gli obiettivi ed assegnati le risorse umane, finanziarie e strumentali per il raggiungimento della Mission dell'Ente.

I punti di forza del sistema della *performance* possono essere così sintetizzati:

- il ciclo della *performance* è ben formalizzato e strutturato, ed è il risultato di una progressiva evoluzione intervenuta per governare adeguatamente la complessità organizzativa dell'Ente, mettendo in correlazione gli strumenti di programmazione (dalle Linee di mandato del Sindaco all'individuazione degli obiettivi operativi declinandoli nel PEG), coordinati con la programmazione finanziaria e di bilancio;
- il Nucleo di Valutazione ha cercato di assicurare una costante presenza con l'intento di configurarsi non solo come "soggetto controllore e valutatore" ma anche come figura di "supporto" alle figure di riferimento in funzione al raggiungimento degli obiettivi a loro assegnati.

Gli elementi di miglioramento che il Nucleo suggerisce sono finalizzati a:

- dare continuità allo sforzo di collegare la programmazione degli obiettivi e le strategie dell'Amministrazione e migliorare il processo di programmazione (sia nella fase di definizione degli obiettivi che in quella degli indicatori);

- migliorare la diffusione di prassi quali indagini, raccolta di segnalazioni, customer satisfaction, metterle a sistema al fine di avere elementi utili per una lettura specifica ma anche generale della percezione dei cittadini (valutazione partecipata) e rendere visibile il collegamento tra quanto emerge dalle rilevazioni (bisogni ed esigenze dei cittadini) e gli elementi della programmazione;
- prevedere indicatori adatti a misurare la performance dei lavoratori in Smart Working, che oltre la fase emergenziale, potrà divenire una modalità ordinaria di lavoro.

VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE E NON DIRIGENTE

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa e individuale del Comune di Pisticci è stato adottato per la prima volta nel 2015 con deliberazione di Giunta Comunale n. 4. Nel corso del 2019 il SMVP è stato revisionato, adeguato alle direttive della Riforma Madia (D. Lgs. n.74/2017), integrato con le disposizioni normative in tema di pianificazione e programmazione contenute nel “Documento unico di programmazione” (DUP), (adempimento legato all’entrata in vigore del D. Lgs 126 del 10 agosto 2014, che integra e modifica il Decreto Legislativo n. 118 del 2011) ed approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.109 del 4 luglio 2019.

Anche per l’anno 2021 è stato confermato il Sistema di misurazione e valutazione della Performance approvato con DGC n.109/2019.

La valutazione della *performance organizzativa* è riferita ai risultati conseguiti dai singoli settori e dalla struttura nel suo complesso, misurati sulla base degli obiettivi definiti dal Piano della Performance.

Il sistema di misurazione della performance organizzativa permette di:

- effettuare una valutazione in termini di efficacia, efficienza e produttività delle strutture e del loro personale;
- realizzare un corretto collegamento tra la valutazione delle *performance* delle strutture e la valutazione del personale con incarico di responsabilità;
- costituire un *trait d’union* efficace tra la programmazione (strategica ed operativa) - la relativa assegnazione degli obiettivi ai responsabili – la valutazione della performance - ;
- tenere in debito conto, nella valutazione delle *performance*, anche la qualità percepita dagli stakeholder, ivi compreso il personale dipendente.

In particolare, la performance organizzativa dei singoli settori è misurata dal grado di raggiungimento degli obiettivi operativi annuali assegnati al settore.

La performance organizzativa dell’Ente è costituita dalla somma delle singole performance organizzative di settore e dall’impatto generale delle politiche dell’Ente sulla soddisfazione dei bisogni dei cittadini e sulla salute dell’organizzazione interna, misurati attraverso indicatori di outcome, indagini di customer satisfaction e rilevazione del clima aziendale.

Concorre, altresì, al raggiungimento della performance organizzativa dell’Ente l’eventuale mancato o parziale raggiungimento dell’obiettivo connesso alla verifica dello stato di attuazione del Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza penalizzando, anche, il livello di performance individuale.

La valutazione della performance individuale del personale dirigente e non dirigente si riferisce agli obiettivi assegnati annualmente a ciascun soggetto interessato ed è effettuata sulla base dei risultati conseguiti, misurati dalla performance organizzativa della struttura, dei componenti organizzativi attesi (clima organizzativo interno, capacità di valutazione dei collaboratori).

La performance individuale è legata alla performance relativa all’ambito organizzativo di diretta responsabilità (obiettivi di struttura), agli obiettivi individuali annualmente assegnati con gli strumenti di programmazione, alle competenze professionali e alle capacità organizzative.

Il Nucleo di Valutazione, in forma monocratica, nella persona del Dott. Leonardo Viggiani ha provveduto con proprio verbale del 01.06.2021 – trasmesso in data 08.06.2021 prot.n.13924 del 08.06.2021 - , alla pesatura delle Posizioni Organizzative dell'Ente, per l'anno 2021, sottoposta al vaglio ed approvazione della Giunta (Delibera di G.C. n.59 del 10.06.2021).

Il Nucleo ha trasmesso, altresì, con proprio verbale del 28.09.2021 - acquisito con prot. n.24448 del 29.09.2021 - la proposta di Regolamento per la graduazione delle posizioni dirigenziali che, sottoposta al vaglio della Giunta, è stata approvata dalla stessa con Delibera n.119 del 05.10.2021 e con verbale del 28.09.2021 – acquisito con prot. n.24480 del 30.09.2021 – la proposta di pesatura delle posizioni dirigenziali che, sottoposta al vaglio della Giunta, è stata dalla stessa approvata con Delibera n.120 del 05.10.2021.

In relazione alle attività demandate al Nucleo di Valutazione, lo stesso ha avuto degli incontri con i referenti burocratici e politici del Comune per effettuare un costante monitoraggio sulle attività degli uffici, degli obiettivi assegnati ai dirigenti e ai responsabili, al fine di verificare il pieno o parziale conseguimento degli obiettivi assegnati.

Nell'esercizio 2021 gli obiettivi per i Dirigenti e per i Responsabili di Posizioni Organizzative sono stati assegnati con delibera di Giunta Comunale n.68 del 06.07.2021 riguardante l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2021-2023 composto: dal Piano Finanziario 2021-2023; dal Piano della Performance e Piano degli Obiettivi 2021-2023.

In conformità alle prescrizioni contenute nel Decreto Legislativo 150/2009, così come modificato e integrato dal decreto legislativo 74/2017, gli obiettivi sono stati articolati come di seguito:

- **obiettivi generali**, che identificano le priorità strategiche, in relazione alle attività e ai servizi erogati, coerentemente con le politiche nazionali e gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei Ministri in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, nonché con le politiche dell'amministrazione la cui realizzazione sia ritenuta di particolare rilievo e siano caratterizzate da trasversalità.

Si tratta di un apprezzabile tentativo dell'Ente di indirizzare la performance organizzativa (ossia la performance globale dell'Ente) verso quella che si può definire la performance istituzionale, diretta (intesa quale capacità dell'Amministrazione di mantenere le promesse di mandato), e indiretta (intesa quale capacità dell'Amministrazione di contribuire alla realizzazione di obiettivi territoriali, regionali o nazionali);

- **obiettivi specifici**, individuati, in coerenza con gli obiettivi generali e su base triennale, di intesa con gli organi di indirizzo politico-amministrativo, i Dirigenti dell'Ente o i responsabili delle posizioni organizzative e con il Nucleo di valutazione, in coerenza con il Documento unico di programmazione, prima dell'inizio dell'esercizio finanziario, articolati come segue:

- **obiettivi strategico/operativi**, riferiti alla performance richiesta alle unità organizzative, anche con riferimento agli standard dei servizi;
- **obiettivi gestionali**, riferiti alle specifiche competenze attribuite ai Dirigenti.

Nella definizione degli obiettivi specifici e nella loro articolazione, come si può notare, vi è un intervento attivo della dirigenza nella fase di definizione degli stessi, in un processo di confronto reciproco tra politici e tecnici, finalizzato a trovare il giusto equilibrio tra tensione alla soddisfazione degli obiettivi di mandato, da un lato, e competenze e risorse a disposizione, dall'altro lato.

Tutti gli obiettivi, generali e specifici, sono stati definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici.

In ordine alla qualificazione degli obiettivi, l'Amministrazione ha seguito le disposizioni contenute nel decreto Brunetta (art.5, comma 2, del D. Lgs. n.150/2009) che specifica le caratteristiche che devono presentare gli obiettivi , che devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini chiari e concreti;

- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni analoghe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento al triennio precedente;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Il Comune di Pisticci promuove l'utilizzo di sistemi premianti finalizzati alla valorizzazione di comportamenti organizzativi e individuali che esprimono il pieno conseguimento della funzionalità amministrativa e la corretta attuazione delle politiche istituzionali allo scopo di corrispondere alle esigenze della collettività, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità, oltre che di trasparenza e prevenzione della corruzione.

L'attivazione dei sistemi premianti è subordinata all'effettiva rilevazione del conseguimento di comprovati risultati di gestione che si rivelino "utili", "migliorativi" o comunque espressione dei principi di correttezza e "buon andamento" dell'Amministrazione, nel rispetto del codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

I criteri generali per l'attribuzione delle premialità collettive e individuali sono stabiliti, in conformità alle norme di legge, alle prescrizioni contenute nei contratti collettivi nazionali, nel rispetto del sistema delle relazioni con le organizzazioni sindacali, così come previsto dall'ordinamento vigente.

I criteri di valutazione delle premialità, a livello di unità organizzativa, in relazione alle competenze attribuite, tengono conto, sia del risultato conseguito, sia del rispetto degli adempimenti previsti dalle norme di legge e degli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.

I punti di forza del Sistema di misurazione e valutazione della performance presso l'Ente sono:

- l'introduzione e l'aggiornamento del sistema di valutazione ai dettati del D. Lgs n.74/2017 (Riforma Madia), quale leva per il miglioramento dei processi di valorizzazione delle risorse umane;
- impiego consapevole degli strumenti valutativi per il coinvolgimento del personale;
- collegamento con le priorità dell'Amministrazione attraverso la declinazione degli obiettivi programmatici.

Gli elementi di miglioramento che il Nucleo suggerisce sono finalizzati a:

- rafforzare la consapevolezza da parte dei responsabili del ruolo del valutatore;
- estendere l'utilizzo di sistemi di verifica della qualità dei servizi attraverso indagini di Customer Satisfaction;
- differenziare il punteggio complessivo conseguito dai diversi soggetti coinvolti nel processo di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati.

Tenendo conto di tutto quanto precisato in precedenza, il Nucleo di Valutazione conferma il sistema impostato e suggerisce, altresì, un coinvolgimento ed una condivisione sempre maggiore di tutti i soggetti interessati nel processo di valutazione della performance, anche attraverso indagini sulla soddisfazione dei cittadini/utenti dei servizi. Infine invita, qualora possibile, a porre in essere con cadenza semestrale e/o annuale indagini sul benessere organizzativo.

Il processo di valutazione del personale con riferimento all'anno 2021 è in corso di definizione.

PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA

Gli obblighi in materia di trasparenza, formulati in coerenza con la programmazione strategica ed operativa dell'Ente, sono oggetto di un' apposita sezione del Piano Triennale della Corruzione e della Trasparenza del Comune di Pisticci – 7° Aggiornamento, approvato con deliberazione di G.C. n.27 del 31.03.2021.

Nella sezione sono individuati i responsabili della trasmissione e pubblicazione dei documenti, informazioni e dati ai sensi del D. Lgs n.33/2013, indicando in corrispondenza di ciascun contenuto la data di aggiornamento nel rispetto delle scadenze fissate dalla normativa.

La pubblicazione dei dati, delle notizie, delle informazioni, degli atti e dei provvedimenti indicati avviene, in conformità alle disposizioni legislative, sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

Sul sito istituzionale dell'ente (www.comune.pisticci.mt.it) è attiva e si rileva un costante aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione del D. Lgs. n.33/2013 e delle successive integrazioni apportate dal D. Lgs. n.97/2016 e delibera ANAC n. 1310 del 28/12/2016, in cui vengono inserite tutte le informazioni prescritte ed in particolare quelle attinenti le risorse umane, al ciclo della performance e ai procedimenti amministrativi, secondo le sezioni individuate dalla norma.

Secondo l'ANAC *"la trasparenza è una misura di estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione"*.

Costituendo la trasparenza *" un elemento essenziale per la lotta alla corruzione e all'illegalità"* ai sensi del D. Lgs. n.33/2013, la pubblicazione degli atti e delle informazioni nelle apposite sezioni del sito istituzionale rappresenta per questa Amministrazione attività di primaria importanza.

La trasparenza è la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della Legge n.190/2012 e secondo l'art.1 del D. Lgs. n.33/2013, rinnovato dal D. Lgs. n.97/2016.

Il PNA 2019 richiama la definizione di trasparenza introdotta dal D. Lgs. n.33/2013 per cui essa è oggi intesa come *"accessibilità totale dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche"*.

La trasparenza è attuata principalmente attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web nella sezione "Amministrazione Trasparente".

In data 29.06.2021 il Nucleo di Valutazione, in forma monocratica, nella persona del Dott. Leonardo Viggiani ha redatto il documento di attestazione degli obblighi di pubblicazione ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e della delibera A.N.AC. n. 294/2021 e s.m.i.. L'attestazione è stata correttamente ed integralmente pubblicata nella sezione dedicata di amministrazione trasparente. Si precisa che nella stessa attestazione si è dato atto della fattiva collaborazione sia con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Segretario Generale D.ssa Giovanna Antonia Acquaviva, nominata con Decreto sindacale n.2 del 23.02.2021, sia con la Dr.ssa Luisa Pangaro nominata, con atto del 20.04.2020 – prot. 0008783 del 21.04.2020 del Segretario Generale Dr.ssa Clementina Gerardi, Referente per la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale del Comune di Pisticci e per l'Accessibilità Informatica nonché con il compito di supportare la RPCT in ordine alle attività di verifica e controllo degli adempimenti di pubblicazione di cui all'annuale Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Comune di Pisticci, sia con gli addetti alla pubblicazione dei dati sul portale dedicato che risulta sempre costantemente aggiornato.

Per il triennio 2021-2023, il Programma Triennale per la Trasparenza è stato inserito all'interno del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) del Comune di Pisticci, quale specifica sezione dello stesso.

Particolare attenzione, inoltre, è stata riservata alle modifiche introdotte con il D. Lgs. n.97/2016 recante la disciplina per la "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

Sostanzialmente, e previa un'attenta attività di verifica e ricognizione, è stato modificato l'assetto della c.d. Sezione "Amministrazione Trasparente" che è presente sul sito istituzionale dell'Ente e nella quale sono inserite le informazioni di cui è prevista la pubblicazione, secondo lo schema indicato dal D. Lgs. n.33/2013 e delle successive integrazioni apportate dal D. Lgs. n.97/2016, comune a tutte le pubbliche amministrazioni.

Il sistema afferente gli obblighi di pubblicazione, per l'anno 2021, è stato costantemente attenzionato dal Segretario Generale Dott.ssa Giovanna Antonia Acquaviva, Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, nominata con Decreto sindacale numero 2 del 23.02.2021, che, attraverso il lavoro svolto, note esplicative, sollecitazioni e controlli, ha consentito a migliorare e tenere aggiornato il sistema delle pubblicazioni.

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI.

Con delibera di Giunta Comunale n.27 del 31.03.2021 è stato approvato il 7° Aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza per gli anni 2021-2023.

Lo stesso Piano è stato pubblicato nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente – Disposizioni Generali – Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – link di rimando alla sottosezione Altri contenuti/corruzione - , all'albo pretorio on line e sulla rete intranet dell'Ente.

Il Piano di Prevenzione della Corruzione 2021/2023, costituisce il naturale proseguimento e sviluppo dei precedenti Piani. In particolare conferma l'impianto del Piano 2020/2022, attraverso l'aggiornamento di tempistica, responsabilità e contenuti, proseguendo nella nuova mappatura dei processi e dei provvedimenti in linea con il Piano Nazionale Anticorruzione 2019, approvato con delibera ANAC n.1064 del 13 novembre 2019, già applicato all'interno del PTPCT 2020/2022 dell'Ente.

Il Piano è stato redatto alla luce delle determinazioni dell' ANAC e quindi presenta, rispetto alle edizioni precedenti, un maggior sviluppo della sezione "gestione del rischio", arricchita dell'analisi del contesto esterno ed interno dell'organizzazione comunale, valutazione del rischio e trattamento del rischio.

Nell'anno 2021 il Piano della Formazione è proseguito secondo i livelli e con le tempistiche stabilite nel medesimo ed in base a quanto attestato dallo stesso Responsabile nella relazione annuale regolarmente pubblicata nell'apposita sezione di amministrazione Trasparente, ai sensi dell'art. 1 comma 14 della legge 190/2012 ed in conformità, da ultimo, alla Delibera n. 1064 del 13.11.2019 prevista dal Piano Nazionale Anticorruzione (PAN). In particolare il R.T.P.C. da atto che al "Piano è stata assicurata adeguata pubblicità mediante pubblicazione dello stesso sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" nonché mediante comunicazione a tutti i dipendenti e collaboratori dell'Ente a mezzo di comunicazione e-mail personale, ovvero in occasione della relativa assunzione. Non si ravvisano particolari criticità in sede di attuazione del Piano. La formazione è stata svolta con direttive trasmesse agli uffici dando prevalenza ad un taglio operativo e non meramente teorico. Frequenti sono stati gli incontri periodici finalizzati al confronto tra le strutture apicali ed il Segretario Comunale per un controllo generale sull'azione amministrativa dell'Ente ed un'ottimizzazione dei processi lavorativi.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza Dr.ssa Angela Rosaria STOLFI, nominata con Decreto del Sindaco n.1 del 25.01.2022 in sostituzione della Dr.ssa Giovanna Antonia Acquaviva, ha predisposto la Relazione, di cui all'art.1, comma 4, della Legge n.190/2012, per l'anno 2021 relativa ai risultati dell'attività svolta e sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nel PTPC e agli atti del Comune di Pisticci con nota prot. n.0002696 del 26.01.2022.

Il sistema dei controlli interni, disciplinato dal Regolamento comunale approvato con deliberazione di C.C. n.4 del 10 gennaio 2013, costituisce un utile strumento di supporto nell'attuazione e verifica di funzionamento della strategia di prevenzione della corruzione, tenuto conto che le varie forme e tipologie di controllo, in esso previste, introdotte dall'art.2 del D.L. n.174/2012, convertito dalla Legge n.213/2012, sono connotate dai caratteri della *diffusità* (nel senso che implicano il coinvolgimento di vari soggetti ed uffici) e della *prescrittività*.

Nel contesto di tale sistema riveste particolare importanza *il controllo successivo di regolarità amministrativa*, affidato dalla legge al Segretario Generale, il quale è finalizzato a rilevare la sussistenza dei presupposti di legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa.

Il controllo successivo di regolarità amministrativa rappresenta la sede e lo strumento per una continua ed efficace verifica del rispetto del Piano anticorruzione, contribuendo nel contempo a creare e diffondere all'interno dell'Ente comunale *"buone prassi"* cui riferirsi nell'attività operativa.

In merito alle misure anticorruzione adottate, il Nucleo di Valutazione, in forma monocratica, nella persona del sottoscritto Dr. Leonardo Viggiani, attesta che, sulla base delle relazioni periodiche sulle risultanze del controllo trasmesse dal RPCT relativamente all'anno 2021, sono stati eseguiti periodicamente i controlli di regolarità amministrativa (art.147-bis, commi 2 e 3, D. Lgs. n.267/2000), sia nella fase preventiva, da parte dei responsabili di area, che successiva all'adozione dei provvedimenti da parte del responsabile RPCT.

L'attività del controllo successivo di regolarità amministrativa è stata condotta, relativamente agli atti adottati e trasmessi dai rispettivi Settori con riferimento al I° - II° - III° e IV° trimestre dell'anno 2021, dal Segretario Generale D.ssa Angela Stolfi che ha prodotto un referto avente ad oggetto *"Risultanze del controllo successivo di regolarità amministrativa espletato nel I° - II° - III° e IV° trimestre 2021"* e depositato agli atti di codesto Ente con prot. n.8302 del 21.03.2022, sufficientemente positivo, con auspicato orientamento ad un risultato migliorabile. Tuttavia, sono stati indicati i rilievi emersi nonché l'invito ai Dirigenti e agli Apicali ad ottemperare, per quanto di propria competenza, all'integrazione dell'istruttoria/documentazione mancante degli atti oggetto di rilievi e a darne relativa comunicazione scritta.

Si dà atto dello sforzo complessivamente posto in essere dalla struttura al fine di rispondere alle esigenze di correttezza e regolarità amministrativa e con un orientamento a proseguire sulla strada del miglioramento, invitando i soggetti interessati ad una sempre maggiore attenzione rispetto all'impostazione dell'impianto motivazionale degli atti.

L'attività di controllo esercitata dai RPCT deve essere letta come opportunità per migliorare le buone pratiche che una pubblica amministrazione deve costantemente garantire nei rapporti tra gli organismi istituzionali della struttura pubblica, prima ancora che verso l'esterno.

E' stata effettuata una mappatura delle aree di rischio e gli strumenti adottati si sono rilevati efficaci, anche se è sempre possibile un loro adeguamento in chiave dinamica.

Non sono stati segnalati procedimenti disciplinari o segnalazione di violazione al codice di comportamento a carico di dipendenti, segno del costante monitoraggio e della massima attenzione posta a questa materia.

A conclusione, si sottolinea e se ne apprezza l'organizzazione, partecipata e democratica, seguita dai RPCT che coinvolgono e motivano tutti soggetti nella condivisione degli obiettivi da raggiungere al fine di migliorare , in termini di efficacia ed efficienza, l'apparato amministrativo burocratico".

Concluse le operazioni di cui all'oggetto del presente verbale, la seduta è tolta alle ore 14:00 del che è verbale che viene di seguito sottoscritto.

Pisticci, 16.06.2022

**IL NUCLEO DI VALUTAZIONE
IN FORMA MONOCRATICA DR.**

