

RELAZIONE ANNUALE DEL NDV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI (ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) del D. Lgs. n. 150/2009 integrato con D.lgs74/2017)

Sommario

- Premessa

- Sistema di misurazione e valutazione della performance

- Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

PREMESSA

La Relazioni del NdV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni è un adempimento previsto come obbligatorio per l'OIV (art.14 comma 4 del Dlgs.150/2009 e ss.mm.

Il Comune di Prato ha scelto invece di dotarsi del NDV, organo per il quale non sussiste normativamente tale obbligatorietà.

Nel Regolamento per il funzionamento degli uffici e dei servizi modificato con DGC 21/2018 è stato comunque previsto che, a partire dall'annualità 2018, anche il NDV provveda in tal senso.

La finalità della presente Relazione è pertanto quella di esprimere considerazioni sullo stato complessivo dei Sistemi di controllo dell'Ente, con particolare riferimento ai temi della valutazione della performance organizzativa e individuale, della trasparenza e della prevenzione della corruzione, anche al fine di favorire un graduale processo di miglioramento, di ridurre gli adempimenti e di razionalizzare e integrare i sistemi di valutazione vigenti.

Sistema di misurazione e valutazione della performance

Il sistema di misurazione e valutazione applicato alla valutazione dei risultati 2023, è stato approvato con DGC 457 del 13/12/2022.

Il sistema oggetto di analisi prevede al suo interno la misurazione e valutazione della performance individuale (con riferimento ai dirigenti, al Segretario/ Direttore, ai titolari di Posizione organizzativa e al personale di categoria) e la misurazione e valutazione della performance organizzativa. Ciò consente di ottenere una maggiore integrazione fra programmazione, misurazione e valutazione e sistema premiale.

Relativamente alla **performance organizzativa**, il sistema prevede la performance organizzativa di ente, che si basa su un set di indicatori in grado di rilevare:

- lo stato di salute della città, ossia la capacità di risposta ai bisogni e alle esigenze della collettività. A tale proposito confluiscono in questo set di indicatori anche i risultati delle indagini di customer sui servizi comunali;
- lo stato di salute dell'amministrazione: inteso come capacità di migliorare l'organizzazione interna del Comune con riferimento agli ambiti di performance indicati dall'art. 8 del D.Lgs 150/2009.

La rilevazione della performance organizzativa tiene conto anche del grado di realizzazione delle strategie dell'ente, calcolato come stato d'avanzamento degli obiettivi strategici ed operativi definiti nel Dup, sulla base dell'avanzamento degli obiettivi annuali ad essi collegati. Si evince pertanto una perfetta integrazione fra la programmazione esecutiva (Piao) e programmazione strategica (Dup).

Gli esiti della valutazione della performance organizzativa vengono utilizzati per la valutazione sia di dirigenti e PO, che del personale di categoria.

Alla luce di quanto sopra riportato, la modalità di valutazione della performance organizzativa di ente risulta adeguata.

Per quanto riguarda la **performance individuale**, con riferimento ai dirigenti, essa è legata a:

- performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (obiettivi di funzionamento e sviluppo);
- competenze manageriali.

Gli obiettivi di sviluppo vengono pesati sulla base di 3 fattori: strategicità, complessità, impatto sull'utenza. Nel caso di obiettivi di sviluppo con valenza pluriennale la pesatura iniziale viene

Comune di Prato- Nucleo di valutazione

ponderata applicando un moltiplicatore in relazione alla fase o alle fasi di competenza dell'anno di riferimento. La pesatura permette di definire ex ante il budget di incentivazione relativo agli obiettivi che spetta a ciascun dirigente, e che conseguentemente non è uguale per tutti. Considerando le modifiche o le integrazioni agli obiettivi che avvengono durante l'anno, fino a che non si conclude l'esercizio non si ha il budget definitivo spettante a ciascuno.

Per quanto riguarda la valutazione complessiva, sia dei dirigenti che dei dipendenti, si ha una scheda con due totali:

- uno riferito alla valutazione della performance individuale che fa 100
- uno riferito alla valutazione della performance organizzativa che fa 100

L'importo delle risorse da attribuire alla performance individuale e alla performance organizzativa è definito nel contratto decentrato.

Nel complesso il sistema di valutazione adottato risulta pienamente applicato e adeguato rispetto alla complessità organizzativa del Comune di Prato.

Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Gli obiettivi in materia di trasparenza, formulati in coerenza con la programmazione strategica e operativa dell'ente, sono oggetto di un'apposita sezione Rischi corruttivi e trasparenza del vigente Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) del Comune di Prato.

Nella parte dedicata alla trasparenza sono individuati i responsabili della trasmissione e pubblicazione dei documenti, informazioni e dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013, indicando in corrispondenza di ciascun contenuto la data di aggiornamento nel rispetto delle scadenze fissate dalla normativa. L'individuazione dei responsabili è effettuata con riferimento al ruolo ricoperto nell'ente. Per quanto riguarda il soggetto tenuto al monitoraggio della pubblicazione, questo è individuato nel Servizio Cultura, turismo e comunicazione.

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

Costituendo la trasparenza "un elemento essenziale per la lotta alla corruzione e all'illegalità" l'attività di verifica sul rispetto di quanto sopra è effettuata dal responsabile anticorruzione e trasparenza dell'ente ai sensi dell'art. 43, comma 1, del D. Lgs. n. 33/2013 in maniera globale nell'arco di tutto l'anno e in modo puntuale nell'ambito dei monitoraggi semestrali sullo stato

Comune di Prato- Nucleo di valutazione

di attuazione del piano per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità. Il Dirigente del Servizio Cultura, turismo e comunicazione, in qualità di soggetto responsabile delle pubblicazioni, collabora nell'attività di analisi ed aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente.

Il Nucleo di Valutazione svolge annualmente gli accertamenti sulla pubblicazione, completezza, aggiornamento e apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione ai sensi dell'art. 14, c, 4, lett. g) del D. Lgs. n. 150/2009, anche sulla base degli elementi emersi dall'attività di controllo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. L'attività di accertamento del Nucleo è svolta con riferimento agli obblighi di pubblicazione individuati annualmente con delibera di ANAC (delibera n. 213 del 23 aprile 2024 integrata e sostituita con Atto del Presidente del 1° giugno 2024).

Il rilascio delle attestazioni di competenza è avvenuta con l'utilizzo dell'apposita applicazione resa disponibile sul sito ANAC entro il termine previsto dalla delibera e dal comunicato già richiamati, costituendo questa modalità d'invio, un'assoluta novità introdotta da ANAC nel 2023.

Di tale attestazione è stata data regolare pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente.

Il Nucleo di Valutazione non ha evidenziato nella griglia di rilevazione al 31 maggio 2024 carenze di pubblicazione nella colonna "completezza di contenuto", pertanto ha attestato il pieno assolvimento degli obblighi di pubblicazione ai sensi del d.lgs. 33/2013.

Prato, 24/06/2024

Cecilia Crescioli (Presidente)

FIRMATO DIGITALMENTE

Roberto Gerardi

FIRMATO DIGITALMENTE

Leonardo Cioccolani

FIRMATO DIGITALMENTE