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.

A tal fine occorre segnalare che il Nucleo di Valutazione, nell'attuale composizione, è stato nominato con decorrenza 01/02/2018 e conclude il suo mandato con la conclusione della valutazione 2020. Per l'anno 2020, quindi, l'attuale nucleo di valutazione ha avuto la possibilità di valutare il funzionamento del sistema per l'intero ciclo della performance. Ha provveduto a supportare la fase di programmazione, pesando gli obiettivi di sviluppo e individuali dei dirigenti, e ha partecipato alla consuntivazione, concludendo con la misurazione e valutazione.

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

L'attuale sistema di misurazione e valutazione, è stato approvato con DGC 399 del 03/12/2019. Il 2020 rappresenta il primo anno in cui viene applicato.

Si tratta di un unico sistema che 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**, la rilevazione della performance organizzativa di ente 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.

Nella scelta degli indicatori è stato tenuto conto delle fonti da cui reperire i dati, dell'attendibilità e tempestività del dato. In fase di consuntivazione ciò ha consentito di avere dati completi e utili alla misurazione e alla valutazione.

Inoltre 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 (Peg) 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, si ritiene adeguato il funzionamento del sistema di rilevazione della performance organizzativa.

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

- performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (obiettivi di struttura: funzionamento e sviluppo);

- obiettivi individuali;
- competenze manageriali.

A differenza del precedente, l'attuale sistema prevede gli obiettivi di funzionamento, a cui sono legati specifici target che consentono di verificarne il raggiungimento o meno. La presenza degli obiettivi di funzionamento nella programmazione è importante sia per controllare l'andamento dell'attività più ordinaria dell'amministrazione, ma anche per collegarli ai dipendenti che svolgono principalmente attività ricorrente. Il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi di funzionamento, comporta una decurtazione del budget attribuito per la performance individuale.

Gli obiettivi di sviluppo vengono pesati ex ante sulla base di sei parametri (strategicità, coerenza, complessità, rilevanza risultati attesi, innovazione, impatto sull'utenza di riferimento) con un peso attribuibile in una scala che va da 1 a 10. Gli obiettivi individuali, invece vengono pesati sulla base di quattro parametri (strategicità, complessità, rilevanza risultati attesi, impatto sull'utenza), sempre su una scala che va da 1 a 10. In fase di applicazione questo sistema risulta particolarmente complesso, soprattutto con riferimento alla pesatura degli obiettivi di sviluppo, in cui la numerosità dei parametri da considerare rende poco agevole la pesatura. In particolare il parametro "Coerenza" risulta ridondante rispetto al parametro "strategicità" e quindi eliminabile. Anche la scala per l'attribuzione dei punteggi, che va da 1 a 10 appare troppo estesa e difficilmente utilizzabile in tutta la sua ampiezza. Potrebbe essere più efficace applicare una scala 1-7, coerente anche con i 7 livelli di valutazione delle competenze.

Inoltre, si segnala che per quanto riguarda gli obiettivi di funzionamento il sistema non risulta coerente, poiché si sostiene che lo stock degli obiettivi di funzionamento debba essere pesato, ma poi in fase di misurazione e valutazione non si fa nessun riferimento al peso attribuito.

Per quanto riguarda la misurazione e valutazione della performance individuale delle Posizioni Organizzative, nel sistema è rimasto il riferimento alle Posizioni Organizzative con alta professionalità, figura che non è più prevista all'interno dell'Amministrazione, pertanto risulta necessario un aggiornamento.

E' quindi auspicabile una semplificazione dell'attuale sistema con riferimento alla fase ex ante della performance individuale (pesatura obiettivi), mentre per quanto riguarda la fase di misurazione e valutazione le procedure e i criteri individuati risultano adeguati.

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 del vigente Piano triennale per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità del Comune di Prato.

Nella sezione 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 alla posizione organizzativa ricoperta nell'ente. Per quanto riguarda il soggetto tenuto alla pubblicazione questo è individuato nel dirigente dello Staff Comunicazione e partecipazione.

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 di attuazione del piano per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità. Il Dirigente dello Staff Comunicazione e partecipazione, 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. 294 del 13/04/2021).

Il rilascio delle attestazioni di competenza è avvenuta nella seduta del 04/06/2021.

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

Prato, 28/06/2021

Cecilia Crescioli (Presidente)

FIRMATO DIGITALMENTE

Roberto Gerardi

FIRMATO DIGITALMENTE

Federica Caponi

FIRMATO DIGITALMENTE