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.

Il Nucleo di Valutazione attuale, è stato nominato con decorrenza 01/07/2021. Per l'anno 2021 ha avuto la possibilità di valutare il funzionamento del sistema soprattutto per la fase di misurazione e valutazione, essendo stata la parte programmazione seguita dal nucleo precedente.

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 2021, è stato approvato con DGC 399 del 03/12/2021. Successivamente, con DCG n. 376 del 21/12/2021, il sistema è stato modificato per adeguarlo alle disposizioni del Nuovo Contratto Integrativo triennale dei dirigenti e alle criticità rilevate dal Nucleo di valutazione nella Relazione sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione per l'anno 2020. Il nuovo sistema di valutazione è applicabile dall'anno 2022, eccetto la parte relativa al trattamento degli incarichi ad interim, che è direttamente applicabile nell'anno 2021, in base a quanto previsto dal nuovo contratto dei dirigenti.

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**, 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 non è stato possibile ottenere alcuni indicatori forniti da Enti esterni, alcuni dei quali nell'anno 2020 e 2021 hanno deciso di non procedere con la rilevazione dei dati, perché avrebbe avuto valori anomali in seguito all'emergenza sanitaria. Questo ha portato alcune difficoltà nella rilevazione dello stato di salute della città per l'anno 2021. Si ritiene opportuno rivedere il set di indicatori utilizzato eliminando quelli di difficile reperibilità, in modo da avere dei dati stabili e misurabili nel tempo che consentano di effettuare agevolmente valutazioni di performance organizzativa.

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.

Le criticità relative alla complessità della pesatura ex ante degli obiettivi di sviluppo e individuali, sono già state evidenziate nella precedente relazione sul funzionamento del sistema e recepite nel Nuovo sistema di valutazione applicabile dal 2022, che ha semplificato il processo.

Si rileva che gli indicatori utilizzati per misurare i risultati degli obiettivi sono in prevalenza di carattere quantitativo ed orientati a misurare il lavoro svolto piuttosto che il risultato. Si suggerisce per il futuro di orientarsi maggiormente verso indicatori di carattere qualitativo.

Alla luce dei modelli attuali di programmazione si ritiene che la distinzione fra obiettivi di struttura e obiettivi individuali dei dirigenti e delle posizioni organizzative sia ormai superata. Si suggerisce l'attribuzione ai dirigenti dei soli obiettivi di struttura e di recuperare nei comportamenti gli aspetti legati al coinvolgimento nel raggiungimento degli obiettivi.

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. 201 del 13/04/2022).

Il rilascio delle attestazioni di competenza è avvenuta nella seduta del 07/06/2022.

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

Prato, 27/07/2022

Cecilia Crescioli (Presidente)

FIRMATO DIGITALMENTE

Roberto Gerardi

FIRMATO DIGITALMENTE

Leonardo Cioccolani

FIRMATO DIGITALMENTE