



Città di Potenza
Nucleo di Valutazione

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI**

(ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. a) del D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.)

Annualità 2023

Sommario

Premessa	3
A. Performance organizzativa e individuale	3
B. Processo di attuazione del ciclo della performance nell’ambito del sistema dei controlli interni	5
C. Infrastruttura di supporto al ciclo della performance	6
D. Sistemi informativi e informatici a supporto dell’attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	7
E. Definizione e gestione degli standard di qualità	7
F. Descrizione delle modalità del monitoraggio del Nucleo di Valutazione	7
G. Proposte di miglioramento	8

Premessa

La presente Relazione è predisposta in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs.n.150/2009 come modificato dal D.Lgs.n.74/2017 ed illustra il funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del Comune di Potenza. La medesima, redatta dal Nucleo di Valutazione riferisce sullo svolgimento del ciclo della performance e trasparenza nell'anno 2023.

La Relazione si ispira ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato nel rispetto delle norme di riferimento, delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica e degli atti di indirizzo dell'A.N.AC.

La stessa fornisce notizie anche su eventuali criticità e suggerisce l'applicazione di metodologie che consentono di predisporre la base per valutazioni di efficienza e di economicità nell'erogazione di risorse pubbliche, essendo il proprio contenuto, orientato a favorire un graduale processo di miglioramento in tema di Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni dell'Ente.

Al fine di avere un quadro esaustivo sul quale poter fare opportune considerazioni da parte del Nucleo scrivente in tema di controlli interni. La Relazione come già illustrato nelle precedenti annualità tiene conto delle notizie e delle informazioni richieste e reperite presso l'Ente attraverso un apposito questionario che il Nucleo scrivente ha elaborato e trasmesso al Segretario Generale. Quest'ultimo, restituito tempestivamente e debitamente compilato, ha fornito le informazioni di riferimento per impostare una Relazione più approfondita.

A. Performance organizzativa e individuale

Nel 2023 il ciclo della performance si è articolato attraverso la predisposizione e approvazione dei seguenti documenti:

- Deliberazione di Consiglio comunale n. 46 del 19.04.2023. Approvazione dell'aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2023/2025;
- Deliberazione di Consiglio comunale n. 51 del 13.4.2023. Approvazione del Bilancio di previsione per il triennio 2023/2025;
- Deliberazione di Giunta comunale n. 101 del 19.4.2023. Piano Esecutivo di Gestione per il per gli esercizi 2023/2025 – Piano della Performance anno 2022;
- Delibera di Giunta comunale n. 141 del 6.6.2023. Approvazione Piano Integrato delle Attività e Organizzazione 2023-2025.

Dalla documentazione agli atti e dalle informazioni assunte è emerso che nel 2023, con l'approvazione del Piano degli obiettivi/Piano della performance e del P.E.G., sono stati attribuiti gli obiettivi e le risorse ai dirigenti. Sulla base della programmazione finanziaria (DUP e Bilancio di previsione), gli obiettivi sono stati corredati da indicatori finalizzati al monitoraggio dei risultati, consentendo la misurazione e la valutazione della performance individuale e organizzativa.

Inoltre, come riferito dall'Ente, *"le misure generali e specifiche previste del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sono state trasfuse come obiettivi nel Piano della Performance"*.

Il PEG e il PdO sono stati predisposti secondo i seguenti criteri:

1. l'orizzonte temporale di riferimento per la pianificazione è triennale, mentre quello della programmazione è annuale;
2. la struttura del documento è organizzata per Programmi e Obiettivi strategici e il loro collegamento alle Aree dell'Ente, al fine di avere sia una rappresentazione di natura strategica, sia una rappresentazione di natura organizzativa.

Il PEG, strutturato per Obiettivi strategici e Obiettivi operativi, diventa un agevole strumento di monitoraggio per i Programmi dell'Ente.

A partire dagli obiettivi strategici, sono stati declinati gli obiettivi operativi annuali. Agli obiettivi operativi sono state associate le fasi, che rappresentano i passi necessari alla propria realizzazione e sono stati utili per misurare lo stato di avanzamento degli stessi. Tale sistema ha agevolato la rendicontazione e la refertazione del controllo di gestione. Oltre alla determinazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, il sistema ha consentito, mediante appositi indicatori di performance, di calcolare l'efficacia organizzativa, l'efficienza economica e l'efficacia temporale e di verificarne lo scostamento tra il valore effettivo e il valore atteso.

E' stata prodotta una relazione sul controllo strategico, che ha fornito una sintesi dei risultati dell'Ente rispetto al raggiungimento dei programmi del DUP, tradotti in obiettivi operativi nel P.E.G., e ha dato conto del quadro generale in ordine agli obiettivi raggiunti.

Il Segretario generale, peraltro, con proprio provvedimento prot. n. 15732 del 21 febbraio 2022 aveva costituito lo Staff dei Controlli Interni, individuandone i componenti e le attività da svolgere emanando apposita direttiva per l'esercizio della funzione di controllo successivo di regolarità amministrativa. Sulla base di tali provvedimenti è stato avviato il controllo successivo.

A tal proposito il Nucleo fa presente che più volte ha sollecitato l'Ente all'aggiornamento del SMVP e di tali sollecitazioni ve ne è evidenza nei Verbali Interni del Nucleo in cui si è sottolineata la consueta ampia disponibilità al confronto anche in considerazione della recente direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28.11.2023 recante indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale.

Come già riferito nella Relazione dell'anno 2022, il Nucleo di Valutazione ha avuto anche modo di prendere visione della proposta del nuovo Sistema di valutazione predisposta dall'Ente, esprimendo i propri contributi e suggerimenti ma sui quali, alla data di redazione della presente Relazione, non vi è stato riscontro. A riguardo, si ribadisce la necessità di procedere all'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione al fine di consentire allo scrivente Nucleo la successiva espressione del prescritto parere così come previsto dall'art. 7 co.1 del d.lgs n.150/ 2009, come modificato dal D.Lgs.n.74/2017, che prevede che << le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di Valutazione, il sistema di misurazione e valutazione della performance>>.

B. Processo di attuazione del ciclo della performance nell'ambito del sistema dei controlli interni

Il ciclo di gestione della performance per l'anno 2023, si è sviluppato attraverso le Linee programmatiche di mandato, la Relazione previsionale e programmatica, il Bilancio di previsione, il Piano esecutivo di gestione e il Piano della performance, il Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

Il ciclo di gestione della performance è declinato come nella previsione dell'art. 4, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009.

Come riferito dall'Ente, la tempistica di assegnazione è correlata all'approvazione del PdO/ PEG. L'assegnazione si formalizza nel PdO stesso e gli obiettivi vengono resi noti ai dirigenti dopo che la Delibera di approvazione del Piano diventa esecutiva. I dirigenti, a loro volta, con tempistiche differenti dovute all'autonomia organizzativa di ciascuno, provvedono all'assegnazione degli obiettivi ai propri dipendenti, in particolare ai titolari di posizione organizzativa di riferimento. Il Sistema di valutazione e misurazione delle performance prevede, altresì, un momento intermedio, di confronto con i dirigenti in merito al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

In questa fase si procede con un monitoraggio infrannuale, in cui il Segretario generale chiede ai dirigenti di rendicontare sul grado di attuazione degli obiettivi nel primo semestre dell'anno, verifica la situazione analizzando i rendiconti ricevuti ed

eventualmente interviene per rimuovere gli ostacoli al raggiungimento di quanto prefissato.

Con l'inizio dell'anno successivo, il Segretario generale chiede, altresì, ai dirigenti di rendicontare definitivamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi. Sulla base di questa rendicontazione e delle verifiche sulla stessa, il Nucleo provvede alla valutazione delle performance individuali e organizzative, che permette ai responsabili di accedere all'incentivazione prevista.

Il nuovo sistema del ciclo della performance ha consentito di superare le maggiori criticità riscontrate negli anni precedenti (autoreferenzialità e genericità della rendicontazione dei risultati), in quanto ha reso gli obiettivi misurabili e chiari, ben definiti gli indicatori di risultato e di performance, correlati ai costi sostenuti per il raggiungimento degli obiettivi per calcolare anche l'efficienza economica dell'azione amministrativa. Inoltre, la criticità riscontrata negli anni precedenti, riferita dal Segretario generale e dovuta alle dinamiche che si verificavano nella negoziazione degli obiettivi tra dirigenza e amministrazione politica, che tendevano a concludersi verso un abbassamento del livello sfidante degli obiettivi, rispetto ai propositi iniziali, è stata superata mediante la gestione da parte del Segretario Generale della fase di definizione degli obiettivi, attraverso apposite riunioni con i dirigenti, nel rispetto dei programmi dell'amministrazione comunale.

La valutazione della performance organizzativa è avvenuta secondo quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione vigente.

C. Infrastruttura di supporto al ciclo della performance

Il sistema di gestione del ciclo della performance, coadiuvato dall'utilizzo di un apposito software, ha consentito, come detto, di definire con chiarezza gli obiettivi, gli indicatori e il monitoraggio.

D. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Dal 2022, la struttura della sezione "Amministrazione Trasparente" è stata gestita mediante un applicativo sviluppato dai Servizi Informatici. L'Ente riferisce che dal 2023 un nuovo sistema, fornito dalla Società informatica affidataria del servizio, già in funzione per il protocollo, l'albo pretorio on line e l'iter dell'approvazione delle determinazioni, consente la pubblicazione della maggior parte delle informazioni previste dal D.Lgs. 33/2013, mediante " automatismi" o "facilitazioni" da applicare nella procedura che gestisce l'iter delle determinazioni, migliorando sia il grado di attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza, sia la tempestività con cui si procede a tale attuazione.

E. Definizione e gestione degli standard di qualità

Il nuovo software adottato per la valutazione e misurazione della performance, ha definito e misurato, mediante appositi indicatori, l'efficacia organizzativa, l'efficienza economica e l'efficacia temporale e ha verificato lo scostamento tra il valore effettivo e il valore atteso, che sono standard di qualità dell'attività amministrativa.

Inoltre, ogni unità direzionale ha condotto una indagine di customer satisfaction sui servizi erogati, ottenendo indicazioni sulla qualità dell'attività amministrativa svolta.

F. Descrizione delle modalità del monitoraggio del Nucleo di Valutazione

In attuazione della Delibera A.N.AC. n.203/2023, il Nucleo di Valutazione ha provveduto a rilevare le informazioni oggetto di verifica sul sito istituzionale dell'Ente – Sezione Amministrazione Trasparente e ad inserire i dati rilevati sull'applicativo Anac.

A seguito della rilevazione effettuata ha provveduto a trasmettere via pec la Griglia di rilevazione al 30 giugno 2023 e relativo Documento di attestazione per la pubblicazione entro il 10.12.2023 nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione di primo livello "Controlli e rilievi sull'amministrazione" sottosezione di secondo livello "Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe". Successivamente si è proceduto tramite la piattaforma ANAC al monitoraggio delle misure di adeguamento agli obblighi di pubblicazione alla data del 30.11.2023 e alla convalida della scheda di monitoraggio relativamente ai valori attribuiti nella colonna "completezza di contenuto" di cui alla Griglia di rilevazione predisposta per l'anno 2023 e tramite la piattaforma web acquisita dall'Autorità nel termine previsto del 10.12.2023.

G. Proposte di miglioramento

Il Nucleo di Valutazione come già evidenziato per le annualità precedenti, in relazione all'esigenza di un miglioramento del funzionamento complessivo del Sistema, suggerisce di:

- continuare ad attenzionare il corretto inserimento dei dati nella Sezione "Amministrazione Trasparente";
- aggiornare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance al fine di intervenire nello snellimento delle procedure valutative attualmente previste nella valutazione del personale.

NUCLEO DI VALUTAZIONE

F.to Avv. Andrea Mercurio – Presidente

F.to Dott.ssa Angela Paschino – Componente

F.to Ing. Daniele Girelli - Componente