AL SINDACO

RELAZIONE ANNUALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE, DI CUI ALL'ART. 14, COMMA 4, LETT. A) DLGS. 150/2009 SULLO STATO NEL 2023 DEL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI DEL COMUNE DI NERVIANO.

1. PREMESSA

La presente relazione è stata elaborata dal Nucleo di Valutazione, coerentemente con quanto disposto dall'art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g) del D.Lgs. n. 150/2009 (d'ora in avanti "decreto") e con le linee guida di cui alla delibera CIVIT n.4/2012 e n. 23/2013.

Il documento, nel rispetto dello schema indicato dalle delibere stesse, traccia una descrizione sintetica e il più possibile completa del funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e di Valutazione adottato dall'amministrazione comunale di Nerviano, evidenziandone, anche attraverso l'esame dei risultati, i suoi punti di forza, le aree di debolezza e le possibili azioni di miglioramento. Ciò al fine di assicurarne la comprensibilità dei contenuti (richiamata dall'art. 10, comma 1 del D. Lgs n. 150/2009) e di favorire quel controllo sociale diffuso del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità, che è alla base anche della trasparenza in ogni Pubblica Amministrazione. L'obiettivo ultimo del documento, nell'ottica del miglioramento continuo e dell'impegno per l'assicurazione della qualità dei servizi erogati, da tempo adottata dall'Amministrazione su più fronti, è quello di continuare a promuovere il cambiamento anche attraverso forme di partecipazione, comunicazione e controllo sociale. Tanto premesso, il Nucleo di Valutazione ha ricostruito le tappe principali che il Comune ha realizzato nell'ambito del monitoraggio e valutazione della performance, della trasparenza e dei controlli interni, nel tentativo di impostare una struttura e un modello di comportamento dell'azione amministrativa in linea con quanto previsto in materia dalla legge e dalle indicazioni della ex CIVIT, sia pure nella consapevolezza che si tratta di un complesso processo tuttora in fase di continua evoluzione.

Va precisato che l'art. l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto l'obbligo di adozione del Piano integrato di attività e organizzazione, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190 . Il PIAO riassume in sé i documenti programmatori di cui all'art. 169 del D.lgs n. 267/2000 modificato dal DL 174/2012 il piano triennale di prevenzione della corruzione e la programmazione relativa alla trasparenza, oltre al piano triennale assunzioni ed il piano della performance;
In considerazione di questa "razionalizzazione" degli strumenti di programmazione, il Piano esecutivo di gestione, approvato sulla base del bilancio di previsione annuale deliberato dal consiglio, contiene anche il piano della performance.

2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Nel corso del 2013 l'Ente ha adottato il vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance, ufficialmente approvato con deliberazione n. 91/G.C. in data 4 luglio 2013, pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente". Con tale nuovo sistema l'Amministrazione si è principalmente orientata alla valutazione delle prestazioni, in un'ottica integrata e proiettata alla valutazione dell'Ente nel suo complesso. Nel 2020 è stato mantenuto il sistema di valutazione approvato nel 2013, seppur con minime variazioni intervenute in merito alla valutazione del personale di categoria D e delle PO, ora EQ, con deliberazioni n. 24/G.C. 5.03.2015 e n. 28/G.C. del 27.02.2020.

L'attuale Sistema di Valutazione rende l'attività operativa e gestionale dell'Ente maggiormente orientata al risultato, sviluppando nei Responsabili di Area la capacità di azioni finalizzate al perseguimento degli obiettivi dell'Ente e al miglioramento quali/quantitativo dei servizi erogati.

In particolare, il Sistema di valutazione prende in considerazione i seguenti macroambiti per la valutazione della PERFORMANCE ORGANIZZATIVA, quali presupposti per la valutazione delle performance individuali delle funzioni direzionali (Segretario Generale e Responsabili di Area titolari di Posizione Organizzativa):

1) Performance di Ente , che viene valutata in funzione dell'andamento di specifici indicatori economico-finanziari (equilibrio strutturale di parte corrente , saturazione dei limiti di indebitamento , utilizzo anticipazione di tesoreria, anticipazioni di tesoreria non rimborsate , rispetto dei parametri di deficitarietà strutturale , rispetto del patto di stabilità nell'ultimo triennio , rispetto degli equilibri di bilancio) nonchè in funzione del grado di performance qualitativa generale – a tale macrofattore viene attribuito un peso pari a 5/100 nella valutazione delle Posizioni Organizzative;

2) Performance di struttura direzionale, che viene valutata in funzione dei risultati conseguiti per gli obiettivi attribuiti alle strutture dalle Posizioni Organizzative (obiettivi strutturali) ed in funzione dei livelli quali-quantitativi conseguiti da ciascuna struttura (sulla base di indicatori predefiniti) – a tale macrofattore viene attribuito un peso pari a 15/100 nella valutazione delle Posizioni Organizzative.

Per la Valutazione della PERFORMANCE INDIVIDUALE il Sistema di valutazione prende in considerazione i seguenti ambiti:

1) Raggiungimento degli obiettivi annualmente specificamente definiti nel Piano della performance ed assegnati alle strutture direzionali, con specifici indicatori di risultato , "pesati" in funzione dei criteri stabiliti dal Sistema di valutazione (grado di strategicità , articolazione , contenuto , tempi di attuazione, fattibilità , tipologia) – a tale fattore viene attribuito un peso diverso in relazione al ruolo rivestito dai valutati all'interno dell'organizzazione (per i Responsabili di Area, titolari di Posizione Organizzativa , tale fattore ha un peso pari a 40/100) ;

2) Valutazione dei comportamenti organizzativi, ovvero dei comportamenti ed azioni messi in atto nell'esercizio del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione in funzione del conseguimento di obiettivi. Il Sistema prevede quattro aree di valutazione comportamentale per il Segretario Generale e le Posizioni Organizzative e tre aree di valutazione comportamentale per il restante personale dell'Ente ; a tale fattore viene attribuito un peso diverso in relazione al ruolo rivestito dai valutati all'interno dell'organizzazione (per i Responsabili di Area , titolari di Posizione Organizzativa , tale fattore ha un peso pari a 40/100);

Il Sistema di valutazione correla pertanto l'erogazione dei compensi economici ai risultati sia personali, che di struttura, che di Ente.

3. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE 2023

Il bilancio triennale di previsione 2023/2025 e il DUP sono stati approvati con atto n. 34/C.C. del 9 marzo 2023;

Il PEG finanziario 2023/2025 è stato approvato con atto n. 42/G.C. del 16.03.2023, il Piano della Performance, inglobato nel PIAO, è stato approvato con atto n. 52/G.C. del 28.03.2023 e integrato e modificato con successive deliberazioni nn. 154 e 212 rispettivamente del 26.10.2023 e 14.12.2023.

Di seguito vengono descritte nel dettaglio le fasi, i tempi e i soggetti coinvolti del sistema di misurazione e valutazione del Comune di Nerviano.

FASE 0 –Programmazione
La Fase 0 del sistema è costituita dalla programmazione finanziaria e gestionale. Una fase, dunque, "esterna" al sistema di misurazione e valutazione strettamente inteso, e tuttavia fondante lo stesso per essere funzionale a definire gli obiettivi strategici e gestionali e la correlazione con il sistema di programmazione economico-finanziaria.
Output della fase 0 sono: Il DUP e il bilancio di previsione con tutti i suoi allegati, il PEG ed il Piano della performance.
Soggetti coinvolti nella fase 0 sono gli organi di indirizzo politico amministrativo, il Segretario Generale ed i Responsabili di Area titolari di Posizione Organizzativa, ai quali sono attribuiti le funzioni dirigenziali.
Compatibilmente con il ciclo di programmazione economico-finanziaria, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, e segnatamente la Giunta Comunale, definisce gli indirizzi strategici e gestionali dell'anno.
Il DUP (Documento unico di Programmazione) ed il bilancio triennale di previsione sono stati approvati come sopra. Il Segretario Generale dell'Ente, sentiti i Responsabili di Area, ha definito il Piano degli obiettivi dell'ente, coerente con gli indirizzi espressi dall'organo di governo. Il Piano della Performance è stato formalmente approvato come sopra espresso all'interno del PIAO.
Il processo di pianificazione gestionale ha coinvolto sia l'organo di indirizzo politico-amministrativo che le Posizioni organizzative dell'Ente, quale momento strategico del ciclo di programmazione.

In linea generale gli obiettivi pianificati per l'anno 2023 sono stati:

a) definiti come parte dei risultati attesi dall'organizzazione nel periodo di riferimento;
b) riferiti, oltre che alla più normale operatività dell'Ente, anche a progetti maggiormente sfidanti ed in parte alla normale operatività,
c) selezionati in relazione ai fini istituzionali dell'Ente;
d) concordati tra il valutatore e il valutato in tempi sufficientemente rapidi ed utili per osservare reali sviluppi migliorativi e secondo una logica improntata alla direzione per obiettivi;
e) adeguati alle risorse e parzialmente al tempo a disposizione, e solo in alcuni casi non particolarmente sfidanti e parzialmente orientati alla soluzione di problemi;
f) sufficientemente chiari e precisi;
g) descritti in modo sintetico e identificati in specifici indicatori di performance;
h) in grado di rappresentare adeguatamente gli aspetti più qualificanti della prestazione.

Nell'ambito degli obiettivi assegnati sono state ricomprese le misure di contrasto/prevenzione della corruzione specificamente previste nel Piano Triennale di Prevenzione della corruzione 2023/2025 adottato dall'Ente, con ciò rendendo coerenti i due strumenti e responsabilizzando la struttura organizzativa sull'effettiva attuazione del PTCP. E' stato altresì inserito l'obiettivo trasversale di adeguamento alla normativa in materia di protezione dei dati personali di cui al Regolamento Europeo 679/2016.

FASE 1–Setting della valutazione

La Fase 1 del sistema è funzionale all'impostazione del ciclo di monitoraggio e valutazione e segnatamente alla esplicitazione della performance attesa a livello di ente e delle performance del singolo dipendente.

In altre parole la fase 1 favorisce, oltre i momenti formali di negoziazione interni al ciclo di programmazione economica e gestionale, la corretta comunicazione dei contributi attesi da ciascun individuo dell'organizzazione (comunicazione degli obiettivi e degli indicatori quali-quantitativi di struttura ai singoli dipendenti coinvolti nel loro conseguimento).

Output della fase 1 sono le schede individuali di valutazione, che saranno soggette ad una valutazione finale, come di seguito specificato.

Soggetti coinvolti nella fase 1 sono: il Segretario Generale, i Responsabili di Area ed il personale dipendente.

La metodologia impiegata è quella del confronto tra il Segretario Generale ed Responsabili di Area, funzionale ad esplicitare gli standard prestazionali attesi sia a livello di organizzazione nel suo complesso, sia a livello di singola Area. In analoghi confronti vedono impegnati i Responsabili di Area dell'Ente con il personale assegnato alle proprie strutture.

Fase 2–Monitoraggio intermedio

Il monitoraggio in corso d'anno è funzionale a rilevare eventuali scostamenti tra gli obiettivi programmati ed il risultato di performance allo stato raggiunto e ad attivare, ove necessario, interventi correttivi da inserire nel Piano annuale della performance e negli altri documenti di programmazione economica e gestionale approvati.

Output della Fase 2 è costituito da un report sugli andamenti gestionali e dalla elaborazione delle eventuali proposte di modifica del quadro della programmazione economica e gestionale vigente.

La fase di monitoraggio intermedio ha una rilevanza squisitamente gestionale.

I soggetti coinvolti sono individuati come di seguito specificato:

•gli organi di indirizzo politico amministrativo, responsabili per espressa previsione normativa del monitoraggio intermedio della performance organizzativa ed individuale;
•il Nucleo di valutazione, con il supporto della struttura tecnica permanente, per il presidio del processo di misurazione e valutazione della performance;
•il Segretario generale per le attività di monitoraggio della performance organizzativa e individuale dei Responsabili di area dell'ente;
•I Responsabili di area dell'ente, responsabili del monitoraggio della performance individuale del personale assegnato ai propri uffici.
Il primo monitoraggio è stato praticato attraverso l'analisi della documentazione amministrativo-contabile e colloqui avuti sia con la compagine tecnica che politico-istituzionale; al monitoraggio è conseguita una modifica al Piano della Performance, formalizzata dalla Giunta Comunale con deliberazioni nn. 154 e 212 rispettivamente del 26.10.2023 e 14.12.2023. L'auspicata maggiore incisività della fase di *coaching* periodico che ogni valutatore deve garantire per aiutare il valutato ad ottenere la migliore prestazione, cui auspicava anche il nuovo Sistema di Valutazione, non si è pertanto realizzata in pieno, essendosi di fatto abbreviati i tempi di azione e di confronto.

FASE 3 –Valutazione e rendicontazione dei risultati
La valutazione finale conclude il ciclo di programmazione e controllo dell'anno ed attiva il raccordo tra gli strumenti di monitoraggio e valutazione ed i sistemi di incentivazione.
Output della fase 2 è la relazione sulla performance dell'ente nella quale sono indicati i risultati de:
• la valutazione della performance organizzativa;
•la valutazione dei risultati individuali e dei comportamenti organizzativi dei Responsabili di area e del personale dipendente;
Soggetti coinvolti nella fase 2 sono:
1.gli organi di indirizzo politico amministrativo, responsabili per espressa previsione normativa della valutazione finale della performance organizzativa ed individuale;
2.il Nucleo di valutazione per il presidio del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa nel suo complesso e la proposta all'organo di indirizzo politico, della valutazione individuale dei Responsabili di Area, titolari di posizione organizzativa;
3.i Responsabili di area dell'ente, responsabili della misurazione e valutazione della performance individuale del personale assegnato ai loro uffici.
Degli output della fase 2, e segnatamente della Relazione sulla Performance, è assicurata la massima visibilità interna ed esterna, con il ricorso alla pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.

Ai fini della presente relazione e dell'esame complessivo del funzionamento del Sistema, il Nucleo di Valutazione nella persona del componente monocratico nominato con decreto sindacale n. 3 del 20 dicembre 2022 per il triennio 2022-2024 ha effettuato il monitoraggio dei diversi ambiti di misurazione e di valutazione della performance, mediante differenti modalità di indagine:
a. raccolta di informazioni specifiche ed evidenze documentali, presso gli uffici coinvolti dai diversi processi;

b. indagini per il reperimento delle informazioni sui canali di comunicazione via web d1. dell'Amministrazione comunale, in modo da valutarne anche il grado di trasparenza e di coinvolgimento degli utenti esterni;

c. resoconti sull'attività svolta e verifica, a campione, delle dichiarazioni rese.

Il processo di valutazione del personale ha in ogni caso garantito il principio della differenziazione tra i fattori oggetto di valutazione previsti dal vigente Sistema di valutazione del personale dipendente, facendo anche emergere, ove sussistenti, criticità o eccellenze nei comportamenti organizzativi; in ogni caso non si sono evidenziate particolari violazioni in materia di obblighi facenti capo alle posizioni Organizzative, quali facenti funzioni dirigenziali .
La fase di valutazione e rendicontazione della performance individuale si sono nel complesso rivelate maggiormente significative rispetto al passato.

Si fa presente che l'Ente, anche in considerazione delle sue limitate dimensioni, non ha nominato la Struttura Tecnica Permanente; Il Segretario Generale dell'Ente svolge le funzioni attribuite alla struttura suddetta, con la collaborazione dei Responsabili di Area.

4. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E CON GLI ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO

La coerenza del sistema di misurazione e valutazione con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e quella di bilancio ha richiesto un notevole sforzo all'Amministrazione, implicando l'integrazione ed il coordinamento tra soggetti, tempi e contenuti.

Con il decreto legislativo n.118 del 23 giugno 2011, recante disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili, si prevede una maggiore integrazione tra la programmazione gestionale e la programmazione economico-finanziaria.

Infatti, le informazioni strategiche e gestionali, come previste dagli allegati al D.Lgs. n.118/2011, si rivelano sempre più necessarie per impostare efficacemente il ciclo di programmazione, pianificazione, gestione, rendicontazione periodica, variazione, rendicontazione finale e rispetto dei numerosi vincoli di finanza pubblica.

Per quanto riguarda il sistema dei controlli, con l'emanazione del D.L. n.174/2012, convertito in L. n.213 del 7.12.2012, si è verificato un rinnovato interesse da parte del legislatore alla effettiva funzionalità di un sistema di programmazione, gestione e controllo che dovrà costituire un solido supporto per scelte decisionali funzionali alla realizzazione di processi di razionalizzazione della gestione e della spesa.

Oltre alle forme di controllo esterno esercitato dal Collegio dei Revisori, dal Nucleo di valutazione e dalla Corte dei Conti, la legge sopra richiamata ha disciplinato anche i controlli interni.

Si prende atto che l'Ente ha approvato il regolamento che disciplina i principi e criteri generali del sistema dei controlli interni del Comune di Nerviano, in attuazione degli artt. 147 ss. del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267; i controlli interni di regolarità amministrativa sono stati svolti per il 2023.

5. Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Con decreto n. 6 del 24 marzo 2022 il Sindaco ha nominato il Segretario Generale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.
In applicazione delle disposizioni di cui al DLgs.33/2013 e a seguito delle indicazioni fornite dall'ANAC sul sito istituzionale è stata creata la sezione "Amministrazione Trasparente" che reca i dati previsti dalla normativa.
Il Nucleo di Valutazione esercita un'attività di impulso nei confronti della Giunta Comunale e del Responsabile della trasparenza per l'elaborazione del programma triennale e verifica altresì l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e di integrità, come stabilito dalla CIVIT, ora ANAC.
Il monitoraggio effettuato dal Nucleo di Valutazione al 30 giugno 2023 in osservanza alla deliberazione ANAC n. 203/2023, ha dato esito sostanzialmente positivo circa la completezza dei dati pubblicati oggetto di monitoraggio e la correttezza formale delle modalità di pubblicazione. L'esito dell'esame è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente – Controlli e rilievi sull'Amministrazione – Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi – attestazioni OIV e strutture analoghe.
Le sezioni sono state implementate dai singoli responsabili di Area, ciascuno per le materie di competenza.

Si riscontra, da ultimo, che il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2023/2025, comprendente gli obblighi di pubblicazione previsti dalle disposizioni dettate dal D. Lgs.33/2013, come modificato dal D. Lgs.97/2016 è stato approvato all'interno della delibera relativa al PIAO sopra citata. Il piano è pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" sia in "Disposizioni generali" – Atti generali che in "Altri contenuti" – Corruzione.

Si rileva, infine, che lo stato di attuazione della "Trasparenza" è rappresentato dalla tabella allegata sub A) alla presente relazione.

Nerviano , 12/07/2024

Il Nucleo di Valutazione

Rebora Dr. Fabio Lorenzo

FABIO LORENZO
REBORA
12.07.2024
07:17:43 UTC