

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

Anno 2021

[ART. 14 COMMA 4 D.LGS. 150/2009]

Finalità

La Relazione dell'OdV è finalizzata a riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi.

Lo scopo così perseguito è quello di evidenziare i rischi e le opportunità di questo sistema al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

La predisposizione della Relazione rappresenta, quindi, un momento di verifica della corretta applicazione da parte delle amministrazioni delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni prima della CIVIT e poi dell'ANAC tenendo anche conto del monitoraggio svolto sui Sistemi di misurazione e valutazione della performance, sui Piani della performance e sui Programmi triennali di prevenzione della corruzione.

Merita sottolineare che in relazione al ciclo di performance già dall'anno 2019 l'Ente ha implementato un rinnovato sistema di misurazione e valutazione, con lo scopo di favorire la migliore determinazione del livello della *performance* effettivamente conseguita, rendendola altresì verificabile.

Il ciclo della performance riferito all'anno 2021 può sicuramente ritenersi maggiormente consolidato negli aspetti gestionali, organizzativi e applicativi della metodologia. Si auspica, nondimeno, un miglioramento continuo del percorso metodologico soprattutto con riferimento agli aspetti informatici a supporto dello stesso.

Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

Performance organizzativa

Anche per l'anno 2021 è possibile affermare la coerenza con i criteri e requisiti individuati dall'art. 5 del D.Lgs. 150/2009 in ordine alla definizione degli obiettivi e dei correlati indicatori di performance.

Performance individuale

Nel sistema attualmente implementato sussiste un sufficiente collegamento tra gli obiettivi individuali e quelli organizzativi, tenendo soprattutto conto della circostanza che gli obiettivi dei dirigenti hanno prevalentemente natura organizzativa.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è diversamente strutturato e composto per il personale dirigenziale e per il personale del comparto, avuto riguardo all'incidenza di diversi fattori e degli elementi presi effettivamente in considerazione per la misurazione.

Performance di Ente

Al fine di misurare la performance complessiva dell'Ente, sono stati individuati e integrati nel Piano performance pure gli obiettivi di performance organizzativa di Ente (che incidono in % diverse sulla performance di tutti i dipendenti: Dirigenti - PO - Personale) declinati come segue:

- Efficienza nell'impiego delle risorse finanziarie
- Efficienza nell'impiego delle risorse umane
- Prevenzione della corruzione
- Trasparenza

Riprendendo le considerazioni già esternate da questo OdV nelle relazioni passate relative al funzionamento complessivo del sistema dei controlli, si auspica che venga perfezionata in modo progressivo l'attività di negoziazione tra i diversi ruoli presenti all'interno dell'Ente, anche per giungere alla determinazione di target sempre più coerenti e strutturati nel processo di raccolta dei dati ai fini della misurazione

Processo e infrastrutture di supporto

Anche per l'anno 2021, risulta adeguata la fase di raccolta delle informazioni necessarie e di predisposizione della relazione sulla performance, pure dal punto di vista della reportistica, dei livelli di aggregazione e dell'analisi degli scostamenti registrati, anche nella prospettiva degli interventi sul successivo ciclo di programmazione.

Analoga considerazione può essere svolta per quanto concerne la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della performance (da potenziare adeguatamente anche per assicurare una crescente affidabilità delle informazioni trattate attraverso strumenti informatici ad hoc).

Integrazione con il ciclo di bilancio e gli altri sistemi di gestione

Il ciclo della performance dell'Ente, disciplinato dall'art. 4 del D.Lgs 150/2009 nonché dal vigente regolamento in materia di misurazione e valutazione della performance ed erogazione della premialità approvato con Deliberazione di GC n. 86 del 06.05.2021 prevede i seguenti documenti: Documento Unico di Programmazione; Bilancio di Previsione; PEG/Piano Performance; Rendiconto della Gestione; Relazione sulla Performance (documenti pubblicati nelle apposite sezioni di Amministrazione Trasparente)

La fase della programmazione è avvenuta in corrispondenza con l'attività di formazione del documento del bilancio di previsione, anche per assicurare il rispetto del termine per la predisposizione del PEG.

Tenuto conto dell'evoluzione normativa intervenuta è da rilevare l'integrazione tra il sistema di programmazione e controllo ed il sistema anticorruzione e trasparenza, dal momento che nel contesto dei risultati attesi sono riportati alcuni obiettivi che fanno riferimento al secondo ambito, in coerenza con quanto richiesto dal D.Lgs. 97/2016.

Si auspica un miglioramento delle soluzioni organizzative rispetto alla pianificazione e controllo strategico ed al controllo di gestione (quest'ultimo soprattutto dal punto di vista dei sistemi informativi e informatici che alimentano il sistema di misurazione e valutazione e, quindi, la consuntivazione degli indicatori), che impongono uno sviluppo in prospettiva.

Le fasi previste per l'impostazione, il monitoraggio e la consuntivazione della programmazione degli obiettivi per l'anno 2021 sono:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi assegnati alle Direzioni dell'Ente, che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio infra annuale e eventuali modifiche e/o integrazioni e correttivi agli obiettivi;
- d) misurazione e rendicontazione dei risultati raggiunti
- e) valutazione dei risultati ottenuti attraverso l'espressione di un giudizio finale;
- f) applicazione del sistema della premialità

L'Ente ha garantito, come da norme e regolamenti, l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance ed erogazione della premialità attraverso gli strumenti previsti dal ciclo della performance nonché dagli istituti contrattuali previsti dai contratti di comparto e dai contratti decentrati dell'Ente.

Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OdV

Con riferimento all'anno 2021, così come già impostato per il processo valutativo 2019 e 2020, si sono distinti i processi di misurazione e quello susseguente di valutazione (espressione finale di un giudizio).

Partendo dalla rendicontazione dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi annuali (misurazione) si sono rilevati gli scostamenti rispetto ai target iniziali di riferimento ed evidenziato come gli eventuali fattori interni o esterni abbiano influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi stessi (valutazione).

La Relazione sulla performance approvata con deliberazione di GC n.161 del 23.06.2022, trasmessa all'Organismo di Valutazione, è stata dallo stesso Organismo validata in data 30.06.2022.

Così come riportato nello stesso documento di validazione, l'OdV ha verificato, ai sensi del Regolamento in materia di misurazione e valutazione della performance ed erogazione della premialità, il riscontro campionario della documentazione idonea a comprovare il livello di raggiungimento degli obiettivi attesi ed in particolare il livello degli indicatori e, non evidenziando criticità e incoerenze, l'Organismo ha proceduto a validare la relazione sulla performance nella data sopra indicata.

Prendendo atto della misurazione effettuata su ogni obiettivo, sono stati esaminati e discusse con i dirigenti le criticità più evidenti che non hanno permesso la conclusione e/o il completo espletamento delle fasi e degli obiettivi secondo gli indicatori programmati.

Con nota prot. n.71376/2022, in vista dei colloqui in contraddittorio con i dirigenti per la valutazione della performance, l'Organismo ha richiesto agli stessi, di inviare opportune integrazioni ai monitoraggi già trasmessi, fornendo eventuali ed ulteriori chiarimenti sui motivi e sulle eventuali cause esogene che hanno determinato uno scostamento rilevante nella misurazione oggettiva di alcuni obiettivi rispetto al risultato atteso: questo nella previsione di una accelerazione ed ottimizzazione dello stesso processo valutativo e per consentire all'Organismo di ottenere ulteriori elementi utili per l'espressione del giudizio valutativo finale.

Delle criticità riscontrate e là ove vi sia stato uno scostamento tra la misurazione oggettiva e la valutazione

finale, ne è stata data contezza in ogni scheda di valutazione con la formale annotazione dei motivi e delle eventuali variabili esogene che hanno determinato l'attribuzione del punteggio valutativo finale da parte dell'OdV.

Con nota prot 87009/2022 l'Organismo ha inviato al Sindaco la proposta di valutazione dei dirigenti relativa all'anno 2021, per gli adempimenti di competenza.

Trasparenza e Anticorruzione

Per l'anno 2021, l'Ente ha garantito l'applicazione del D.L.gs 33/2013 e ss.mm.ii, così come previsto dalla Delibera ANAC 294/2021 alla data del 30/06/2021 effettuando il riscontro tra gli obblighi di pubblicazione vigenti e l'effettiva presenza della relativa documentazione sul sito istituzionale.

L'attestazione dell'Organismo di Valutazione è stata pubblicata nell'apposita sezione di AT e trasmessa alla stessa Autorità.

Ai sensi dell'art. 1 comma 8 bis della L. 190/2012, per gli adempimenti di competenza che riguardano azioni di controllo e verifica di tutte le fasi del PTPCT e in particolare azioni mirate a verificare che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico gestionale, i componenti esterni dell'Organismo di Valutazione hanno verificato la coerenza degli obiettivi del PEG/Piano Performance con quanto indicato nel vigente PTCPT.

Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

Alla luce delle considerazioni sopra riportate, questo OdV prende atto che il processo di programmazione/controllo /misurazione/valutazione può definirsi adeguatamente impostato nell'Ente.

Si auspica che lo stesso sistema possa garantire una crescente correlazione tra la programmazione (a monte) e il processo valutativo (a valle) richiamando gli ambiti del sistema di misurazione che meritano un ulteriore consolidamento, individuati nei seguenti:

- correlazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa, mediante una migliore definizione degli obiettivi strategici sui quali incardinare la programmazione operativa, tenuto anche conto dei nuovi strumenti recati dall'armonizzazione contabile;
- definizione degli indicatori, mediante la crescente attenzione all'outcome e l'individuazione di parametri maggiormente coerenti con i risultati attesi di cui misurare il livello di conseguimento in modo che si creino sempre meno scostamenti tra i target iniziali degli indicatori da raggiungere e il risultato finale;
- sistema informatico/informativo, mediante lo sviluppo di un effettivo sistema di raccolta, elaborazione e rilascio delle informazioni necessarie per il funzionamento del sistema di programmazione e controllo della gestione in sinergia con il sistema finale della valutazione;
- processo programmatico, mediante l'attivazione di una crescente interazione e sinergia tra i diversi ruoli nell'ambito della fase di programmazione della gestione;
- rafforzamento del ruolo della fase di monitoraggio nella prospettiva di garantire il migliore conseguimento degli obiettivi della gestione.

Pisa, 12.09.2022

Marco Mordacci

Marco Rossi

Marco Lovo

Firmato digitalmente da: MARCO MORDACCI
Organizzazione: COMUNE DI PISA
Data: 12/09/2022 12:03:38

Marco Rossi
12.09.2022
15:44:32
GMT+01:00



Firmato digitalmente da: Marco Lovo
Data: 12/09/2022 18:30:02