

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

Anno 2022

[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.

Anche il ciclo della performance riferito all'anno 2022 può ritenersi ancor più consolidato negli aspetti gestionali, organizzativi e applicativi della metodologia, pur auspicando un miglioramento continuo del percorso metodologico soprattutto con riferimento agli aspetti informatici a supporto dello stesso.

Da evidenziare che, l'anno 2022 è stato il primo anno di stesura del PIAO adottato con deliberazione di GC n.163/2022 e l'Amministrazione ha inteso considerare integrato il documento approvato con riferimento ai contenuti delle delibere di approvazione degli atti programmatici approvati dalla Giunta Comunale in riferimento all'art 6 comma 2 lett a);b);c);d) del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 di cui all'allegato 1) parte integrante e sostanziale della citata deliberazione n. 163/2022 e i documenti di cui all'art 6 comma 2 lett d);e);f) dello stesso decreto contenuti nell'allegato 2) parte integrante e sostanziale della citata deliberazione n. 163/2022.

Il PIAO approvato in prima stesura, risponde alla normativa vigente e in particolare: l'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone, la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, gli atti programmatici cui sono tenute le amministrazioni.

L'Organismo nella sua attuale composizione è stato nominato con atto del Sindaco n.10 del 19/01/2023, pertanto per l'anno 2022 tutti gli adempimenti di competenza dell'Organismo di Valutazione sono stati effettuati dai soggetti individuati dal citato atto sindacale.

Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

Performance organizzativa

Anche per l'anno 2022 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

Processo e infrastrutture di supporto

Anche per l'anno 2022, 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.

Per l'anno 2022 il monitoraggio degli obiettivi della Sezione operativa del DUP, in applicazione dell'art. 147-ter del D.Lgs 267/2000 e del Principio contabile applicato di cui all'allegato 4/1 D.Lgs 118/2011, si è realizzato nell'ambito della verifica sullo stato di attuazione dei programmi e delle sue risultanze di cui la Giunta ed il Consiglio Comunale hanno preso atto, rispettivamente, con deliberazioni n. 317/2022 e n. 72/2022.

Con riferimento al monitoraggio a consuntivo di tali obiettivi, in attesa di avviare l'impostazione di un sistema di controllo strategico che consenta di quantificare, tramite appositi indicatori, il raggiungimento degli stessi, si è operato con riferimento all'anno 2022 un ribaltamento del monitoraggio degli obiettivi di PEG 2022 sugli obiettivi di DUP 2022-2024 essendo questi ultimi la declinazione in dettaglio della programmazione operativa dell'Ente, contenuta appunto nella Sezione operativa del Documento Unico di Programmazione. Gli obiettivi DUP 2022-2024, che nel 2022 hanno trovato loro espressione negli obiettivi di PEG, sono stati 89, pari al 38,4% del totale degli obiettivi operativi individuati (232)

Le fasi previste per l'impostazione, il monitoraggio e la consuntivazione della programmazione degli obiettivi per l'anno 2022 sono state le seguenti:

- 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 2022, così come già impostato per il processo valutativo 2019- 2020- 2021, 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.154 del 22.06.2023, trasmessa all'Organismo di Valutazione, è stata dallo stesso Organismo validata in data 26.06.2023.

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.

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 95347/2023, integrata dalla nota 102645/2023 l'Organismo ha inviato al Sindaco la proposta di valutazione dei dirigenti relativa all'anno 2022, per gli adempimenti di competenza.

Trasparenza e Anticorruzione

Per l'anno 2022, 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

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 Piano Performance con quanto indicato nel vigente PTCPT, ora apposite sezioni del PIAO.

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 e la metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale risulta adeguata rispetto agli standard previsti dalla normativa in vigore.

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; quindi affiancamento agli indicatori più tradizionali di output con indicatori di outcome che specifichino il valore atteso e l'impatto sulla comunità;
- sistema informatico/informativo, mediante lo sviluppo e il potenziamento di un effettivo sistema di raccolta, elaborazione e rilascio delle informazioni necessarie per il funzionamento del sistema di programmazione e controllo in stretta sinergia con il sistema finale della valutazione; questo per garantire l'automatismo informatico del flusso delle procedure dell'intero ciclo della performance e affinché si possa evitare il potenziale e possibile "errore umano" nel passaggio dei dati che alimentano lo stesso ciclo performance;
- 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.
- Miglioramento in progress nella stesura e definizione del PIAO in modo che lo stesso piano si profili sempre più quale strumento di programmazione e governance in una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo dell'Amministrazione.

Pisa, 13.10.2023

Dr. Marco Mordacci

Dr. Luca Del Frate

Avv. Marco Lovo