



CITTA' DI CARLENTINI

PROVINCIA DI SIRACUSA

NUCLEO DI VALUTAZIONE

RELAZIONE 2022 per il 2021

sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione,

trasparenza e integrità dei controlli interni

PREMESSA

In applicazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del dlgs n. 150 lo scrivente Nucleo di Valutazione ha redatto la presente relazione sullo stato del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni del Comune di Carlentini.

La presente relazione non tiene conto dei fatti successivi alla definitiva adozione della proposta di valutazione presentata all'Amministrazione.

Va innanzitutto riaffermato come scopo essenziale della valutazione sia promuovere il miglioramento delle prestazioni e valorizzare la professionalità dei Dipendenti attraverso la premialità correlata all'impegno ed al risultato.

Tenendo sullo sfondo la ratio sottesa al modello di monitoraggio e ponderazione delle performance introdotto nel nostro ordinamento, va da subito rilevata, nell'ambito del Comune di Carlentini, la coerente e virtuosa implementazione del sistema stesso, secondo le indicazioni dettate dalla normativa inerente la riforma per l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e per l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Nell'anno 2019 è stato adottato e implementato il nuovo Sistema di Misurazione valutazione delle performance che introietta i dettami di tutta la legislazione in materia e rende coerente il regolamento specifico del Comune di Carlentini con il complessivo modello voluto dal nostro legislatore. Ciò è reso evidente dal fatto che nel 2019 è stata implementata la prima esperienza pilota di rilevazione della *customer satisfaction* dalla quale è derivata anche l'erogazione di una percentuale della retribuzione correlata alle performance.

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO

Sul piano della programmazione il ciclo di gestione della performance del comune di Carlentini fa riferimento al Documento Unico di Programmazione e al Piano Esecutivo di Gestione.

A questi occorre aggiungere per i relativi risvolti sugli aspetti di programmazione delle attività anche il Piano di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

La procedura di valutazione osserva un modello a cascata tale per cui i responsabili delle Posizioni Organizzative valutano i propri collaboratori e il Nucleo di valutazione valuta i Responsabili medesimi valorizzando la capacità di valutazione differenziata dei medesimi.

In generale il modello si è basato sui seguenti presupposti:

- 1) l'attivazione di uno scambio costante di informazioni con i soggetti preposti al controllo di gestione e specificatamente con il Segretario Generale
- 2) la verifica delle performance con cadenza annuale.
- 3) il reperimento dei dati sulla gestione complessiva e di ciascuno dei responsabili. Rispetto a questa attività è stato coinvolto il Segretario Generale.
- 4) il massimo coinvolgimento del valutato nel percorso di valutazione attraverso audizioni.

La valutazione della performance dei responsabili di unità contempla tre luoghi di verifica:

- 1) dopo la prima implementazione, e del tutto in linea con le indicazioni del legislatore, nel Comune di Carlentini è stato proseguito il percorso di rilevazione della performance organizzativa. Questo attraverso un nuovo modello di rilevazione della *customer satisfaction* adottato dall'Amministrazione. Pur non essendo transitato nel reticolo di regole racchiuse nel vigente SMVP, si è lo stesso cercato di coniugare i due sistemi di regole e la rilevazione della *customer satisfaction* ha pesato nella percentuale del 10% della retribuzione di risultato.
- 2) valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati - valutazione della direzione per obiettivi che prevede la definizione, per ciascuna delle aree organizzative, di obiettivi sui quali effettuare la valutazione. Normalmente si procede alla ricognizione di report in forma di auto-ponderazione della percentuale di raggiungimento dei medesimi obiettivi, posta l'assenza di un sistema informativo strutturato di Amministrazione. (max 40 % della retribuzione di risultato)
- 3) valutazione della qualità delle prestazioni dei responsabili di unità organizzativa basata su un set di indicatori racchiusi in una scheda di valutazione comprensivi pure della capacità di valutare in maniera differenziata i propri collaboratori (50% della retribuzione di risultato).

Va rilevata ancora qualche rigidità nelle fasce corrispondenti alla scheda del *modus gerendi*. Si avverte ancora il bisogno di una ulteriore diversificazione, in modo da rendere più adattabile il modello alle concrete esigenze emerse sul piano applicativo.

Le maggiori criticità riguardano l'interferenza della pandemia sulla tempistica nella produzione del flusso di dati necessario per il completamento della valutazione medesima. Il completamento della valutazione ha risentito del ritardo con il quale alcuni responsabili di PO hanno prodotto la propria reportistica.

Per l'anno 2021 la rilevazione della *customer satisfaction* è proseguita sulla base di un modello parzialmente rimaneggiato che tuttavia ha lasciato emergere qualche criticità come lo stesso

Segretario Generale del Comune ha tenuto ad evidenziare nella Comunicazione n. 5741 del 28/03/2022: *"Relazione Esiti Rilevazione SODDISFAZIONE UTENTI (CUSTOMER SATISFACTION) - Anno 2021"*. A fronte di tale comunicazione - con la quale il Segretario medesimo ha rimarcato l'inesatta applicazione del modello stante il ricorso a strumenti e regole desueti tali per cui "l'azione di sinergia non sia stata assicurata nella sua interezza"¹- è derivata una sospensione della relativa ponderazione e l'attivazione di opportuni accertamenti.

Altra criticità concerne la difficoltà nella produzione dei report da parte dei responsabili di PO. Alla data del 27 maggio, infatti, ancora si registrava la mancanza della reportistica relativa agli obiettivi di alcuni settori. L'emergenza pandemica, in generale, ha avuto importanti ricadute sul rispetto delle tempistiche stando anche a quanto è emerso nel corso delle audizioni.

CONTROLLI INTERNI

Il sistema normativo si muove a grandi passi verso la riduzione ad unità di tutti gli strumenti della programmazione integrata, cosicché dopo aver previsto che il sistema dei controlli interni sia coordinato con il piano di prevenzione della corruzione, il legislatore nel 2022 ha previsto che "Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, [...]di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, 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, questo l'acronimo ormai utilizzato per indicare il Piano di cui sopra, rappresenta l'approdo organizzativo per tutte le PA interessate, ma medio tempore il Comune di Carlentini si era già dotato con delibera consiliare n. 39/2013 di un regolamento del sistema integrato dei controlli interni ai sensi della legge 213/2012 e di un regolamento di disciplina in materia di controlli interni e di servizi alla Cittadinanza approvato con delibera consiliare n. 29/2017.

Il PIAO racchiuderà a) il Piano della performance; b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile ovvero il POLA); c) il Piano triennale per i fabbisogni del personale; d) il Piano per il contrasto della corruzione e la trasparenza; e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno; f) le modalità in grado di garantire la piena accessibilità fisica e digitale alle amministrazioni, con particolare riguardo alla

¹ Si legga la nota 5741 del 28/03/2022 a firma del Segretario Generale.

classe di cittadini “svantaggiati” quali disabili e persone ultrasessantacinquenni; g) il Piano delle azioni positive.

Il Comune nelle more dell’adozione del PIAO, di cui al DL 80/2021, ha deliberato di approvare, il Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) relativo al periodo 2019/2021, aggiornato alla Delibera ANAC, come da delibera n.7 del 31.01.2019. Rispetto al quale è stata attivata pure una consultazione della Cittadinanza con apposito modulo rinvenibile sul sito del Comune medesimo. Esempio apprezzabile di apertura alle dinamiche della cittadinanza attiva e della partecipazione dell’utente/cittadino.

CONCLUSIONI E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA

Complessivamente il sistema di valutazione e dei controlli interni del Comune di Carlentini ha raggiunto un buon grado di evoluzione e di conformità con i principi dettati dalla normativa, in particolare merita apprezzamento il coinvolgimento dei cittadini utenti come più sopra evidenziato. Di rilievo la particolare attenzione posta fin dai primi anni di applicazione della legge n. 190/2012 al necessario coordinamento tra le misure di prevenzione della corruzione, gli obblighi di trasparenza e gli obiettivi assegnati al personale dirigente.

Nell’ottica del progressivo e incrementale avvicinamento al modello finito e al fine di procedere al costante miglioramento dei sistemi si suggerisce:

- di rendere ancora più fruibile il modello in modo che i responsabili di PO abbiano contezza delle regole da dover applicare anche in funzione della più semplice ricavabilità del dato (sulla *customer satisfaction*) costituito dalla percentuale di risposte che possono essere qualificate “positive” ai sensi della norma del vigente SMVP.
- non è stato ancora accolto il suggerimento, che va ribadito, di migliorare la griglia delle fasce aggiungendo ulteriori range che consentano, per esempio, di erogare anche il 90% della retribuzione di risultato, come step intermedio fra quelli attualmente previsti del 100% e 80%.
- di contemplare modalità più specifiche per la valutazione anche delle performance agili, anche in ragione delle indicazioni di cui alle previsioni del PIAO.
- di identificare all’interno dell’ufficio preposto al controllo di gestione, unità di personale preposte alla ricognizione durante il corso dell’anno del grado di avanzamento del percorso di raggiungimento degli obiettivi assegnati e in grado - alla fine dell’anno di valutazione -di sorreggere con dati oggettivi il raggiungimento definitivo dei medesimi.

27 maggio 2022

Il Nucleo di Valutazione

