RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI

(art.14, comma 4, lett. a, D.Lgs.150/2009)

anno 2024

Comune di Molinella (BO)

Comune di Molinella
E
Protocollo N.0008702/2025 del 03/04/2025

1. **Sistema di misurazione e valutazione delle performance (Smivap)**

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP) vigente nel Comune di Molinella è stato elaborato in conformità alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009, vigente nel periodo. Il citato Sistema valorizza modelli e strumenti informativi e gestionali volti a monitorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, oltre che dei fenomeni gestionali, con riferimento particolare al ciclo di formazione e gestione del bilancio di previsione e al correlato processo di pianificazione, programmazione e budget. In particolare, il modello di governo gestionale adottato è rivolto ad assicurare l'allineamento e la coerenza tra le linee strategiche, gli obiettivi direzionali e le azioni operative. Le principali dimensioni attorno alle quali è stato sviluppato il sistema di misurazione della performance sono l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, nonché la partecipazione dei portatori di interesse.

Il SMIVAP costituisce uno strumento necessario per assicurare elevati standard qualitativi, e quindi economici, alle prestazioni dell'Ente ed è improntato a principi generali quali la valorizzazione del merito, la garanzia di pari opportunità di diritti e la trasparenza nei risultati conseguiti, considerate leve determinanti per l'accountability, attraverso misurazioni oggettive, chiare ed evidenti.

Il SMIVAP in atto è costituito dall'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per definire:

- la performance attesa;
- le modalità di monitoraggio della performance;
- le modalità di verifica del raggiungimento e degli eventuali scostamenti tra performance realizzata e performance attesa;
- le modalità di partecipazione dei portatori di interesse.

Il SMIVAP individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema;

Tali elementi di rappresentazione costituiscono i componenti essenziali del Piano della performance e della sua relazione consuntiva al fine di definire, misurare e valutare le performance organizzativa e individuale.

2. **La performance organizzativa**

A) Definizione e assegnazione di obiettivi, indicatori e target

L'attività di valutazione del NDV ha riguardato l'intero processo a sostegno della performance organizzativa, con riferimento alla definizione degli obiettivi, alla misurazione e al monitoraggio periodico degli indicatori e alla valutazione dei risultati.

La valutazione sul livello di coerenza degli obiettivi formulati nel Piano della performance con i requisiti metodologici previsti nell'art. 5 del D. Lgs. 150/2009 ha tenuto conto dei seguenti elementi:

- specificità e misurabilità in termini concreti e chiari;

- riferibilità a un arco di tempo determinato;

- correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili;

- specificazione dei legami tra indicatori, obiettivi e target;

- idoneità alla rilevazione effettiva della performance.

B) Misurazione e valutazione della performance organizzativa

In questa sezione il NDV esprime la valutazione sull'adeguatezza dei monitoraggi intermedi posti in essere dall'amministrazione e della qualità dei dati utilizzati, tenendo conto del loro grado di tempestività e affidabilità.

Il NDV rileva che il Regolamento comunale sulla performance prevede una misurazione semestrale dello stato di avanzamento degli obiettivi.

La rendicontazione avviene evidenziando anche le cause di eventuali scostamenti in sede di verifica degli equilibri. Ovviamente, la tempestività dei monitoraggi non può prescindere dallo strumento informatico adottato.

L'attività di monitoraggio è influenzata dal ricorso, o meno, all'istituto della proroga nell'approvazione dei documenti di programmazione che possono disallineare i tempi dello SMIVAP con quelli reali.

C) Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

La metodologia adottata dall'Ente per la misurazione e valutazione della performance organizzativa appare adeguata rispetto ai principi e ai criteri esposti nel citato decreto n. 150/2009, vigente nel periodo.

Il NDV rileva che gli obiettivi individuati e la loro declinazione sui diversi livelli organizzativi risultano essere chiari, sebbene talvolta manchi una sistematica comunicazione e condivisione con tutto il personale; il sistema di misurazione e valutazione è stato condiviso.

Gli strumenti utilizzati per la rappresentazione della performance risultano adeguati anche se migliorabili ai fini di una corretta divulgazione e comprensione, sia in fase di predisposizione del PIAO, sia nelle fasi intermedie di monitoraggio.

Gli obiettivi operativi sono stati declinati secondo l'orizzonte strategico nei singoli esercizi. Per ogni obiettivo sono stati individuati uno o più indicatori e i relativi target, al fine di consentire la regolare misurazione e valutazione della performance.

La sezione relativa al Valore Pubblico risulta avere margini di sviluppo soprattutto in termini di indicatori di impatto, così come di funzionalizzazione di tutti gli obiettivi di performance organizzativa del PIAO verso il valore pubblico.

3. **Performance individuale**

A) Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

La performance individuale è il contributo che un individuo o un gruppo di individui apportano con la propria azione al raggiungimento degli scopi, delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri gruppi di interesse.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del Segretario Generale è collegata alla funzione e ai compiti che la legge, lo statuto e i regolamenti gli rimettono, nonché agli obiettivi direttamente assegnati dal Sindaco.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Dirigenti/APO è collegata:

- al contributo alla performance organizzativa misurata in termini di obiettivi trasversali assegnati

- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali monitorati attraverso indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficienza e dell'efficacia interna ed esterna;

- al rispetto dei tempi di pagamento dei debiti commerciali;

- ai comportamenti organizzativi;

In merito alla definizione e assegnazione degli obiettivi, il NDV ha rilevato la necessità di integrare il sistema di valutazione della performance individuale con la dimensione riguardante la performance organizzativa. Si segnala la forte incidenza della dimensione di performance organizzativa che riduce la rilevanza degli altri fattori di performance individuale.

B) Misurazione e valutazione della performance individuale

La valutazione della performance individuale è stata effettuata per i Dirigenti e le P.O. e per il personale tutto con riferimento all'anno 2024. Detta valutazione ha seguito la metodologia regolamentata dall'Ente, ispirata ai principi contenuti nell'art. 7 e nell'art. 9 del D. Lgs. 150/2009, articoli in cui si precisa che la misurazione e la valutazione della performance individuale è collegata a una serie di fattori valutativi puntualmente individuati e pesati. A tal proposito, si rimanda alle disposizioni contenute nel Regolamento comunale sulla performance.

La valutazione individuale dei dipendenti è effettuata con cadenza annuale dalle APO secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance ed è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

- alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

La valutazione è responsabilità del Dirigente/APO della struttura in cui il dipendente è collocato ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo i principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

Il NDV ritiene adeguata la metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale sia per il grado di condivisione della metodologia stessa ai diversi livelli organizzativi, a partire dai responsabili apicali fino al personale, e tra gli stakeholder interni (es. organizzazioni sindacali), sia per l'adeguatezza delle modalità di comunicazione della metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale all'interno dell'Amministrazione. Da migliorare in

talune aree la procedura di condivisione, assegnazione e monitoraggio degli obiettivi al resto del personale. Ulteriormente rafforzabile è il momento del feedback circa le performance individuali del personale sia in fase intermedia che finale. Infine, il sistema appare non garantire un adeguato contraddittorio in caso di contenziosi tra il personale valutato e il valutatore, non prevedendo l'eventuale ricorso ad un soggetto terzo arbitro.

4. Processo di attuazione del ciclo della performance

Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal comune di Molinella definisce un impianto in grado di individuare con sia la tempistica delle diverse fasi, sia i soggetti coinvolti, assieme alle reciproche relazioni, in coerenza con i cicli del bilancio e del bilancio preventivo.

Si tratta di un disegno procedurale che recepisce principi e disposizioni contenuti nel D. Lgs. n. 150/2009.

In linea con tali presupposti, il processo di funzionamento del sistema di misurazione e valutazione risulta essere chiaramente definito. Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato contempla le fasi, tempi, modalità, soggetti, responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance.

Si ritiene che il SMIVAP abbia presentato nel 2024 alcune criticità in alcune aree per le modalità adottate e che potrebbero non pienamente orientare i comportamenti del personale ed al fine di migliorare la performance organizzativa e individuale.

Si segnala inoltre che il ricorso alla proroga concessa per l'approvazione del Bilancio Preventivo e del PIAO non permette la conoscibilità a inizio anno degli obiettivi, riducendo quindi l'efficacia dell'azione programmatoria ed i tempi di attuazione degli obiettivi assegnati.

5. Struttura di supporto e sistema informativo

Presso il Comune di Molinella è presente una struttura di supporto all'interno del servizio personale. L'attività è svolta anche grazie al supporto del servizio finanziario, e dal contributi di tutte le PO. L'Ente, per la gestione del ciclo della performance, non utilizza un sistema gestionale integrato, ma fogli di lavoro o fogli di testo.

6. Integrazione con il ciclo di bilancio ed il sistema di controlli interni

Il processo di pianificazione, programmazione dell'Ente rappresenta l'espressione formalizzata di un complesso processo organizzativo-contabile avente come scopo, in fase preventiva, di allocare in modo ottimale le risorse disponibili in relazione alle linee strategiche e di costruire, in fase consuntiva, un indispensabile parametro di riferimento per verificare l'andamento della gestione e il grado di conseguimento degli obiettivi prefissati.

Con la predisposizione del Piano della performance vi è l'attenzione ha garantire l'integrazione e il collegamento logico tra la pianificazione della performance ed il processo di programmazione economico-finanziaria.

Ciò premesso, il NDV rileva che nel comune di Molinella sia stato garantito un adeguato livello di

coerenza tra il sistema di misurazione e valutazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio. In modo particolare, il collegamento tra DUP e PIAO è presente e garantito.

Le soluzioni organizzative adottate dall'amministrazione - in termini di integrazione e coordinamento tra soggetti, tempi e contenuti – appaiono adeguate a garantire la coerenza del sistema di misurazione e valutazione con i sistemi di controllo esistenti, in particolare quelli sulla regolarità amministrativa e contabile e sul controllo di gestione.

In linea con l'innovato contesto normativo di riferimento in tema di controlli interni, che vede le disposizioni del Decreto Legislativo 150/2009 integrate con quelle della legge 213/2012, le funzioni di controllo interno sono finalizzate a:

- garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa (Controllo di regolarità amministrativa e contabile);
- verificare l'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa nel raggiungimento degli obiettivi gestionali al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati (Controllo di gestione);
- valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti (Controllo strategico);
- valutare le prestazioni del personale e delle strutture organizzative presenti nell'Ente (Misurazione e Valutazione della performance individuale/organizzativa).

7. Il rispetto degli obblighi di trasparenza

Il sistema di trasparenza e integrità per il comune di Molinella è rappresentato dall'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per assicurare ai cittadini e ai gruppi di interesse la piena informazione sulla performance del Comune, nonché sulle procedure e sui sistemi utilizzati per il suo governo.

Il costante aggiornamento del portale istituzionale favorisce un rapporto sempre più diretto fra il cittadino e l'amministrazione, nonché una gestione dell'attività amministrativa orientata al miglioramento continuo nell'erogazione dei servizi all'utenza.

Il monitoraggio svolto contestualmente alla presente Relazione è stato effettuato utilizzando la "Griglia 2024" predisposta dalla ANAC e compilata dal NDV con la collaborazione del Responsabile della Trasparenza, per rilevare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, nonché a mezzo della Griglia di verifica compilata dal NDV, quale documento di dettaglio alla base dell'Attestazione.

Detto monitoraggio ha fatto seguito ad altre precedenti verifiche circa l'adempimento degli obblighi di pubblicazione, condotte da quest'Organismo.

8. Descrizione delle modalità di monitoraggio del NDV

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal comune di Molinella prevede che il NDV verifichi che detto Sistema trovi realizzazione in coerenza con le disposizioni

del D. Lgs. n. 150/2009, oltre che con le linee guida, le metodologie e gli strumenti indicati dal Dipartimento di Funzione Pubblica.

Per ognuno degli ambiti considerati nella presente Relazione, sono stati effettuate verifiche documentali, in tutti i casi in cui era prevista la redazione di documenti o report intermedi e/o finali. In particolare, è stata esaminata tutta la documentazione presente sul sito istituzionale.

E' stata analizzata la sezione Trasparenza del sito, per valutare il livello quantitativo e qualitativo delle informazioni contenute e poter attestare l'adempimento dei relativi obblighi. Si è proceduto a verificare l'assolvimento degli obblighi di trasparenza mediante l'analitico riscontro della pubblicazione della documentazione richiesta dalla legge.

Preso atto della griglia compilata dal Responsabile della trasparenza, il NDV ha comunque effettuato la propria autonoma verifica sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione delle informazioni e dei dati, il cui esito è stato riportato nella Griglia elaborata dalla ANAC per la rilevazione a cura del NDV.

9. **Proposte di miglioramento**

A conclusione dell'analisi operata su ciclo della performance e sul sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, l' NDV ritiene opportuno suggerire le seguenti proposte migliorative:

- Rivedere lo SMIVAP al fine di affrontare talune criticità nella sua capacità di influenzare positivamente i comportamenti e per una migliore gestione dei contenziosi.
- Assegnare gli obiettivi di performance organizzativa entro il mese di gennaio.
- sviluppare la sezione valore pubblico del PIAO tramite la chiara evidenziazione degli obiettivi e gli indicatori di impatto e relativi target.
- Funzionalizzare la performance organizzativa rispetto agli obiettivi di valore pubblico.
- Integrare il sistema di gestione della performance con il controllo strategico e il controllo di gestione.
- Progettare e sperimentare forme di partecipazione degli stakeholder al processo di valutazione della performance.
- Integrazione informatico-gestionale del ciclo della performance con gli altri sistemi gestionali dell'ente.

Il presidente

Bracci dr. Enrico



02.04.2025