



Città di Formia

Nucleo di valutazione della performance

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni (art.14 d.lgs.150/2009)

Anno 2022

Sommario:

Premessa	2
Gli adempimenti in tema di trasparenza ed anticorruzione.....	2
Ciclo della performance e funzionamento del sistema.....	4
Il piano della Performance anno 2022.....	5
Incarichi di Preposizione alle strutture organizzative anno 2022	8
Il Controllo successivo di regolarità amministrativa 147-bis TUEL	8
Valutazione del personale in servizio anno 2022 da parte dei Dirigenti delle strutture organizzative	9
La Relazione sulla performance	10
Validazione	10
La valutazione dei Dirigenti a conclusione del ciclo della performance anno 2022.....	10
Conclusione.....	12

Premessa

La presente relazione è prevista dall'art.14, comma 4, lettera a del d.lgs.150/2009 che formula tale adempimento come segue: *“L'Organismo indipendente di valutazione della performance: a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi”.*

In considerazione delle vicende conseguenti alla pandemia vi sono state difficoltà oggettive per il coordinamento delle attività e per lo svolgimento di adempimenti previsti dalle norme. In particolare la pandemia ha imposto la revisione dei metodi di lavoro e un nuovo impulso alla digitalizzazione. Per tale motivo è stata indotta, nella pubblica amministrazione, una revisione organizzativa per fronteggiare le nuove modalità di lavoro “a distanza” che negli anni 2020 e 2021 erano sperimentali e nel 2022 si è richiesto un maggiore sforzo di riallineamento agli adempimenti.

Gli adempimenti in tema di trasparenza ed anticorruzione

La legge 190/2012 in tema di anticorruzione per gli enti locali prevede all'art.1 comma 6 che *“ Ai fini della predisposizione del piano triennale per la prevenzione della corruzione, il prefetto, su richiesta, fornisce il necessario supporto tecnico e informativo agli enti locali, anche al fine di assicurare che i piani siano formulati e adottati nel rispetto delle linee guida contenute nel Piano nazionale approvato dalla Commissione.”*

Il successivo comma 7 dell'art. 1, per i Comuni prevede che *“Negli enti locali, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e' individuato, di norma, nel segretario o nel dirigente apicale, salva diversa e motivata determinazione.”*

Inoltre, la norma prevede che il *“Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza segnala all'organo di indirizzo e all'organismo indipendente di valutazione le*

disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.”

Pertanto, lo stesso predispone la relazione annualmente in ordine all'attuazione del piano di prevenzione, secondo le indicazioni e gli schemi precisi che sono forniti dall'ANAC.

Nella città di Formia è stato adottato il **piano di prevenzione della corruzione e pubblicato per il periodo 2022/2024 con deliberazione della Giunta comunale n.105 del 29/4/2022. La pubblicazione del piano è stata fatta in area amministrazione trasparente, sotto sezione atti generali.**

Gli obiettivi trasversali di prevenzione della corruzione e di trasparenza sono stati affidati ai capo settore per l'anno 2022.

In particolare il piano in tema di monitoraggio dell'attuazione evidenzia:

Art. 18 Collegamento con il Piano della Performance Nella Relazione sulla Performance verrà dato specificamente conto dei risultati raggiunti in materia di contrasto al fenomeno della corruzione e di trasparenza dell'azione amministrativa, sotto il profilo della performance individuale ed organizzativa, rispetto a quanto contenuto nel P.T.P.C.T. Art. 19 Valutazione dei Dirigenti Il Nucleo di Valutazione, in sede di valutazione annuale, tiene in particolare considerazione gli atti, gli adempimenti ed i comportamenti dei Dirigenti in relazione agli obblighi in materia di misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, anche ai fini della liquidazione della indennità di risultato, sulla base della Relazione sulla Performance, di quanto previsto dalle specifiche normative in materia e dal presente P.T.P.C.T. Art. 20 Controlli successivi di regolarità amministrativa I controlli successivi di regolarità amministrativo contabile saranno svolti verificando anche che nella predisposizione ed istruttoria degli atti siano state recepite le previsioni di prevenzione dettate nel presente PTPCT 2022-2024

Il piano da atto della dotazione organica adottata nel corso dell'anno e della sospensione della efficacia e riporta un quadro di dotazione organica seguente: *Per ciò che concerne la struttura burocratica dell'Ente la dotazione organica è composta, oltre al Segretario Generale, da n. 6 dirigenti, di cui n. 2 unità ex art.110, comma 1, Tuel. I dipendenti di qualifica non dirigenziale sono n. 159.*

La **relazione sulla attuazione del Piano di prevenzione della corruzione anno 2022** è pubblicata su “altri contenuti” dell’area amministrazione trasparente e fornisce le seguenti informazioni significative.

-Nel corso dell’anno non si sono registrati eventi corruttivi, l’Amministrazione non ha mappato i principali procedimenti.

- Si è avuta una sola richiesta di accesso civico e 1 di accesso generalizzato.

-E’ stata erogata la formazione in tema di anticorruzione e trasparenza.

- è prevista la rotazione del personale con funzioni dirigenziali capo settore. Sul punto si deve constatare che le scarse risorse umane a disposizione rendono difficoltosa l’applicazione dello strumento in modo strutturato.

-Si segnala la carenza di personale dedicato per gli adempimenti in materia di trasparenza in ragione di una ridotta dotazione organica.

In tema di trasparenza l’organo di valutazione Nucleo di valutazione della performance ha curato il monitoraggio della trasparenza e le relative attestazioni annue secondo le indicazioni dell’ANAC.

Ciclo della performance e funzionamento del sistema

Il ciclo di performance si articola come disposto dall’art.4 del d.lgs.150/2009:

Art. 4. Ciclo di gestione della performance 1. ... le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell’anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all’articolo 10;

b) collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonche' ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il piano della Performance anno 2022

Per quanto riguarda la fissazione degli obiettivi l'ente in coerenza con il d.lgs.267/2000 ha adottato il **Documento Unico di Programmazione 2022/2024**, con deliberazione di Consiglio Comunale n.24 del 10/05/2022, si seguito sono state assegnate le risorse per gli obiettivi con il Piano Esecutivo di Gestione 2022.

Tale adempimento è previsto dall'art.10 del d.lgs.150/2009 che al comma 1 lettera a) dispone: “a) *entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonche' gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;*”

E' stato adottato il PIAO 2022/2024 il 30 giugno 2022 con deliberazione di Giunta Comunale n.180.

La struttura organizzativa nell'apposito spazio per la organizzazione non è specificatamente pubblicata. L'ultima pubblicazione relativa alla deliberazione di giugno 2021 non contiene l'organigramma.

Il piano di Performance anno 2022 non è presente in area amministrazione trasparente.

L'ultimo Piano di Performance pubblicato è relativo all'anno 2020.

Il PIAO per l'anno 2022 non contiene il piano di performance, pertanto il principale atto di programmazione degli obiettivi dei dirigenti è da intendersi il DUP ed il PEG 2022.

Il Nucleo nel corso dell'anno 2022 ed in particolare a decorrere da ottobre 2022 non ha acquisito agli atti segnalazioni di criticità che circostanziate che abbiamo consentito all'amministrazione di introdurre correttivi atti a scongiurare il mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Pertanto, da quanto precede l'aspettativa è di una soddisfazione piena dell'utenza rispetto ai servizi programmati.





Misurazione e valutazione della Performance anno 2022

Per quanto riguarda la **valutazione dei Dirigenti** (valutazione organizzativa ed individuale) **occorre individuare la preposizione degli stessi alle strutture e la dotazione organica assegnata.**

Infatti, la valutazione individuale ed organizzativa si sviluppa dalla **valutazione del personale** assegnato e prosegue con la complessiva **valutazione del raggiungimento degli obiettivi.**

Il sistema di **misurazione e valutazione della performance** vigente è stato adottato con **deliberazione di Giunta Comunale n.233 del 8/8/2019** aggiornato alla riforma del 2017 e **seguenti**, è pubblicato in area amministrazione trasparente sotto la sezione “Performance”.

All'interno del regolamento sono esemplificate le schede di valutazione per i dipendenti approvate nel 2019 con la detta deliberazione.

Si enfatizza il ciclo della performance e la fase di Reporting, altresì si indica la Relazione sulla Performance, la sua validazione e pubblicazione quale fase conclusiva del ciclo per procedere alla Valutazione.

In particolare la Relazione della performance, sentito il Sindaco, è proposta dal Dirigente delle risorse umane, validata dal NIV e approvata dalla Giunta.

Incarichi di Preposizione alle strutture organizzative anno 2022

Il DUP in particolare individua la seguente articolazione di responsabilità:

Centri di responsabilità

Settore Responsabile

SETTORE 1 AVVOCATURA - SERVIZI LEGALI - CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA - UFFICIO CONTRATTI – SERVIZIO DEMOGRAFICO, STATISTICO ED ELETTORALE - SOCIETA' PARTECIPATE Domenico Di Russo

SETTORE 2 - RISORSE UMANE E SICUREZZA SUL LAVORO - AFFARI GENERALI - AFFARI GENERALI, PROTOCOLLO E ARCHIVIO - TRANSIZIONE DIGITALE E CED – SVILUPPO ECONOMICO, ATTIVITA' PRODUTTIVE, COMMERCIO – TURISMO Tiziana Livornese

SETTORE 3 LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI - AMBIENTE, CIMITERI E IMPIANTI SPORTIVI Giuseppe Caramanica

SETTORE 4 SERVIZIO ECONOMICO, FINANZIARIO, BILANCIO E TRIBUTI ECONOMATO Daniele Rossi

SETTORE 5 EDILIZIA PRIVATA, CILA, SCIA, CONTROLLO DEL TERRITORIO - URBANISTICA E GESTIONE DEL TERRITORIO SETTORE 6 SERVIZI DI POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE - CULTURA, SCUOLA, SPORT - SERVIZI SOCIALI Rosanna Picano

Il Controllo successivo di regolarità amministrativa 147-bis TUEL

Il controllo successivo è svolto dal Segretario Comunale/Generale ed a norma dell'art. 147 bis comma 3 *“3. Le risultanze del controllo di cui al comma 2 sono trasmesse periodicamente, a cura del segretario, ai responsabili dei servizi, unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché ai revisori dei conti e agli organi di valutazione dei risultati dei dipendenti, come documenti utili per la valutazione, e al consiglio comunale.”*

Agli atti non risulta pubblicata né trasmessa alcuna segnalazione sul punto per la relazione sul sistema dell'anno 2022 si dovranno effettuare degli approfondimenti. Si riscontra anche per tale tema una carenza nella trasparenza ed in particolare la responsabilità del Dirigente competente per le pubblicazioni.

Valutazione del personale in servizio anno 2022 da parte dei Dirigenti delle strutture organizzative

I Dirigenti di cui agli incarichi indicati non hanno proceduto alla valutazione dei dipendenti assegnati per l'anno 2022. Difatti, tale necessaria competenza ed adempimento dirigenziale non risulta agli atti ed è stato sollecitato più volte dal NIV.

Sul tema si è registrata nel corso dell'anno 2023 la insistente richiesta del segretario generale e le rassicurazioni dei dirigenti che tuttavia al mese di novembre 2023 non hanno ancora provveduto.

Sul tema il NIV è stato informato che tale importante adempimento non è stato assolto dai dirigenti per gli anni precedenti (2021, 2022 ed a seguire per altri anni passati).

Si prende atto di **tale inadempimento dirigenziale** per tutti i dirigenti in servizio.

L'obiettivo di una **maggiore completezza sulle pubblicazioni in area amministrazione trasparente, quale obiettivo strategico e trasversale del 2022 non appare raggiunto.**

La Relazione sulla performance

Sul portale in Amministrazione trasparente non è stata pubblicata la Relazione sulla performance e non è stata trasmessa al NIV per la Validazione, né alla Giunta per l'Approvazione.

Sul portale non è stata Pubblicata la relazione al Bilancio consuntivo della giunta e le relazioni sui risultati di gestione e sui risultati con riguardo agli obiettivi di performance dei Dirigenti.

A norma dell'art.10 del d.lgs.150/2009 comma 1 lettera b) *“entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato .*

1-bis. Per gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), puo' essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo.”

Tale grave mancanza è da attribuire al Dirigente Competente come da Regolamento per la misurazione e valutazione della performance di cui al paragrafo precedente, quindi al Dirigente delle Risorse umane a conclusione dell'anno 2022 in servizio da Gennaio 2023 e mesi seguenti fino a Giugno.

Validazione

La relazione sulla performance non è stata sottoposta al Nucleo di valutazione per la Validazione.

La valutazione dei Dirigenti a conclusione del ciclo della performance anno 2022

In relazione a tale attività conclusiva si deve tenere in considerazione il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dalla Città di Formia, si rinvia a quanto precisato con riguardo alla metodologia di misurazione e valutazione della performance e relativo regolamento.

Nel sistema non è esemplificata la scheda di valutazione della Dirigenza.

Attività del Nucleo di Valutazione

Le evidenze della presente relazione sono riscontrabili anche dai verbali dell'Organismo, di seguito sinteticamente citati per l'annualità 2023:

- Verbale n.1: redazione cronoprogramma delle attività e verifiche trasparenza
- Verbale n.2: verifica verbalizzazioni e comunicazioni, esame CCNL 16 novembre 2022 per il comparto del personale delle Funzioni Locali in funzione degli adempimenti per la Città di Formia
- Verbale n.3: acquisizione documentazione per procedere alla graduazione/pesatura delle figure Dirigenziali e delle Posizioni Organizzative
- Verbale n.4: Verifica sullo stato di assolvimento degli obblighi di trasparenza e verifiche preliminari per poter intraprendere le valutazioni obiettivi 2021 e 2022 (documentazione non presentata dai Dirigenti)
- Verbale n.5: Attestazione Trasparenza ai sensi della deliberazione ANAC n.203/2023
- Verbale n.6: predisposizione della proposta di graduazione/pesatura delle Posizioni Dirigenziali dell'Ente.
- Verbale n.7: analisi dei procedimenti in essere non ancora conclusi, mancata presentazione delle relazioni conclusive da parte dei Dirigenti per le annualità 2021 e 2022, mancanza di valutazione dei propri collaboratori da parte degli stessi Dirigenti, assenza di relazione sulla performance ed altre gravi inadempienze.
- Verbale n.8: Redazione della relazione annuale sul funzionamento del sistema dei controllo e l'andamento del ciclo della Performance.

Inoltre, con apposita nota trasmessa mezzo pec in data 10 maggio 2023, l'Organismo ha proceduto alla proposta di graduazione/pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione(ex Posizioni Organizzative).

Conclusioni

Complessivamente il sistema del ciclo della performance presenta delle gravi carenze.

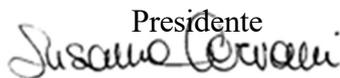
Tali mancanze evidenziano il mancato adempimento di funzioni dirigenziali di proposta e di rendicontazione e di adempimento di compiti propri del ruolo dirigenziale; ciò comporta la mancanza di adesione al principio di trasparenza e di rendicontazione dei programmi e dei risultati alla collettività amministrata. Nessuna attenzione è rivolta dai dirigenti verso la rilevazione della soddisfazione dell'utenza interna ed esterna ai fini della valutazione della performance delle risorse umane e della dirigenza in particolare.

Raccomandazioni sono rivolte ai Dirigenti con riguardo agli obblighi inerenti la gestione delle risorse umane assegnate, ai diritti economici dei lavoratori ed agli obblighi di trasparenza ed anticorruzione, richiedendosi il rispetto dell'obbligo di mappatura dei procedimenti.

Si rimarca la necessità di attenzione verso le pubblicazioni di propria competenza, per un aggiornamento rivolto all'utenza dei servizi ed alla collettività in generale con il superamento dell'adempimento autoreferente.

Il nucleo di valutazione

Presidente



Componente



Componente

