

COMUNE DI VERONA NUCLEO DI VALUTAZIONE

Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni - anno 2020 -

La presente Relazione annuale sul monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, con riferimento al ciclo di performance 2020 è stata predisposta con riferimento alle previsioni dell' Art, 14, comma 4, lett a) del D.L.gs 150/2009.

Il Nucleo di Valutazione è stato nominato dal Sindaco con decreto n. 331 in data 22 maggio 2018 tenuto conto della disciplina regolamentare rivista con Delibera della Giunta Comunale n. 67 in data 26 febbraio 2018.

Alla luce dei vigenti documenti e del sistema relativo alla misurazione e valutazione del ciclo della performance si è provveduto al monitoraggio dei processi e delle metodologie di controllo di gestione, strategico e direzionale.

a) Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance

L'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della Performance adottato in attuazione del D. Lgs. n. 74/2017 di modifica ed integrazione del D. Lgs. n. 150/2009 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 95 del 9 marzo 2020.

Il ciclo della performance, disciplinato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 150/2009 si sviluppa come segue:

- Documento Unico di Programmazione;
- Bilancio di Previsione;
- PEG/Piano *Performance*;
- Rendiconto della Gestione;
- Relazione sulla Performance.

I documenti sopra indicati sono reperibili nelle apposite sezioni o sotto-sezioni di [Amministrazione Trasparente](#) sul sito web istituzionale dell'ente.

In particolare, il PEG/Piano Performance 2020 declina in maniera compiuta gli obiettivi di PEG in relazione alla programmazione del DUP, assegnando al Dirigente ed alla struttura diretta gli indicatori di risultato previsti per la misurazione del risultato.

Le fasi previste per l'impostazione, il monitoraggio e la consuntivazione della programmazione degli obiettivi per l'anno 2020 sono:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse **umane**;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) rendicontazione dei risultati raggiunti
- f) applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

L'ente ha garantito, nell'annualità 2020, l'applicazione di quanto previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale dell'ente attraverso gli strumenti previsti dal ciclo di gestione della performance nonché dagli istituti contrattuali previsti dal CCNL e dal CCDI.

L'esito del processo di valutazione sia dei livelli apicali sia del restante personale dell'ente - per i periodi in cui il ciclo della performance è stato concluso - ha consentito di poter valorizzare i risultati ottenuti ed il merito anche attraverso la differenziazione delle valutazioni. Si veda a questo proposito la apposita [sezione Performance - Dati relativi ai Premi](#) di *Amministrazione Trasparente*.

Sinteticamente, i punti di forza del sistema di misurazione e valutazione della Performance presso l'ente sono:

- semplicità e trasparenza del sistema;
- utilizzo di un applicativo informatico accessibile in compilazione e/o lettura a tutto il personale dell'Ente;
- struttura ad albero con collegamento uno a molti degli obiettivi operativi DUP, obiettivi esecutivi PEG e processi di lavoro in fasi e attività;
- presenza di obiettivi individuali assegnati a tutto il personale, con diversi livelli di complessità e responsabilità

Mentre le aree di possibile miglioramento sono:

- formazione continua e aggiornamento di Dirigenti, Posizioni Organizzative e personale sulla struttura complessiva del SMVP;
- incremento del coinvolgimento degli stakeholder anche tramite introduzione di nuove indagini di customer satisfaction;
- puntuale collegamento fra obiettivi PEG e risorse umane e finanziarie assegnate.

b) Trasparenza e Anticorruzione

Per l'anno 2020, l'ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 33/2013 nonché dalla Delibera ANAC 1310/2016, come verificato dall'apposito monitoraggio sullo stato dell'attuazione degli obblighi di legge. Tale monitoraggio si è avvalso di un *format* di supporto sulla base di quanto previsto dalla Delibera 141/2019 ANAC alla data del 31/3/2019.

Gli esiti del monitoraggio e le relative indicazioni sono stati trasmessi all'ente come previsto dalla citata delibera ANAC.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha predisposto la relazione annuale sullo stato di attuazione del PTPCT nonché l'aggiornamento previsto dall'autorità competente. Il Nucleo di Valutazione, quando richiesto, ha verificato la coerenza degli obiettivi del PEG/Piano Performance con quanto indicato nel PTPCT.

Eventuali particolari richieste di notizie, informazioni, atti e documenti ovvero la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza sono trasmesse ai vertici politici ed amministrativi dell'ente con apposita nota.

c) Integrità dei controlli interni

L'ente impronta i propri strumenti operativi per i controlli interni tenuto conto che l'art. 3, commi 1 e 2 del D.L. 10/10/2012 n° 174, convertito con modificazioni nella Legge 7 dicembre 2012 n° 213 ha sostituito l'art. 147 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 con gli articoli da 147 nuova formulazione a 147 quinquies in materia di controlli interni.

Con riguardo al periodo di riferimento (anno 2020) la struttura competente in materia ha provveduto ad effettuare i relativi controlli secondo le modalità e le metodologie definite da regolamenti e procedure interni dell'ente.

L'organo di valutazione delle performance prende atto dell'integrità dei controlli interni, in particolare con riferimento ai controlli di regolarità amministrativa e di regolarità degli atti (determinazioni, impegni, contratti, ecc.).

Le informazioni desunte da tali relazioni sono impiegate nell'ambito del sistema di valutazione anche ai fini della valutazione dei comportamenti organizzativi dei responsabili apicali dell'ente.

L'organo di valutazione collabora altresì con il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione in forza di quanto previsto anche dal Piano Nazionale Anticorruzione e dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ente.

Distinti saluti.

Verona, 28 maggio 2021

NUCLEO DI VALUTAZIONE
Comune di Verona
f.to Dott. Bruno Susio
Presidente

f.to Dott.a Raffaella Dall'Anese
componente

f.to Dott. Luca Bisio
componente