



Comune di Noviglio

Città metropolitana di Milano

Organismo di Valutazione

Alla Giunta Comunale

Al Segretario Comunale

Validazione della Relazione sulla Performance 2023

(art. 14, c. 4, lett. c del d.lgs. n. 150/2009)

e

Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità

(art. 14, c. 4, lett. a del d.lgs. n. 150/2009)

1. VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023

Visti

- il Piano Performance 2023 -25 di questo ente, così come integrato nel P.I.A.O. / sezione Performance
- la Relazione sulla performance dell'anno 2023, trasmessa in bozza a questo Organismo il 6 lug. 24
- i report prodotti con la consuntivazione degli indici/indicatori contenuti nel Piano Performance;
- la valutazione del livello di performance organizzativa e individuale dei titolari di EQ quantificata e dettagliata nelle relative schede di valutazione;
- la valutazione del livello di performance individuale dei collaboratori formulata dai titolari di E.Q., in linea con i criteri di valorizzazione del merito;

Dato atto che il Piano e la Relazione sulla performance predisposti dall'Ente, così come integrati dalle schede di valutazione,

- rispondono ai requisiti formali e sostanziali di comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni in merito ai risultati programmati e raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f, del D. Lgs. n. 150/2009);

- risultano adempienti al dettato normativo di riferimento, tenendo anche conto dei protocolli tra il Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione e l' ANCI e delle linee guida CIVIT, ANAC, D.F.P. e ANCI in materia di performance e trasparenza;
- rispondono puntualmente al dettato della regolamentazione costituita dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'ente;
- forniscono agli stakeholder sufficienti informazioni in merito al contesto e alle risorse nell'ambito dei quali sono stati individuati e perseguiti gli obiettivi dell'anno;
- forniscono altresì informazione sui risultati raggiunti e dunque sull'esito della performance organizzativa;

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del citato decreto,

l'Organismo di Valutazione
VALIDA
la Relazione sulla performance 2023
del Comune di NOVIGLIO (MI)

così come integrata dalle schede individuali di valutazione, non pubblicate ma conservate agli atti.

MOTIVAZIONI:

L' Organismo ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base del ciclo performance attuato e delle schede (contenenti obiettivi indicatori e risultati) e delle relazioni, nonché degli eventuali accertamenti che ha ritenuto opportuni, tenendo anche conto:

- dei protocolli tra il Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione e l' ANCI;
- delle linee guida CIVIT ANAC e ANCI in materia di performance e trasparenza.

Il Piano e la Relazione sulla performance predisposti dall'Ente rispondono ai requisiti formali e sostanziali di comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni in merito ai risultati programmati e raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f, del D. Lgs. n. 150/2009).

Le presenti motivazioni sono basate sulle attività di accompagnamento e verifica del ciclo della performance attuato da questo Organismo, con particolare riferimento al Piano sulla performance 2022 e la relativa Relazione.

Tali attività si sono ispirate a principi descritti nel prossimo paragrafo.

Tutte le schede obiettivo e di valutazione e la restante documentazione di processo sono conservate agli atti presso l'ufficio di supporto all' Organismo di valutazione .

Si ricorda che

- la consegna delle schede individuali di valutazione, con le firme del valutatore e del valutato
- la Relazione della performance adottata dall'Amministrazione
- e la presente Validazione

costituiscono condizione per l'erogazione degli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del citato decreto 150/09.

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ

2.1. Il Sistema in oggetto è stato correttamente attivato e realizzato nel corso del 2023. A un livello di dettaglio coerente con le dimensioni dell'ente, il Sistema garantisce:

- evidenze basate su indicatori,
- tracciabilità,
- verificabilità,
- indipendenza
- imparzialità
- tempestività
- trasparenza e comprensibilità,
- attendibilità e operabilità,
- collegamento con le priorità e le strategie dell'Amministrazione.

Così il Sistema non solo garantisce il pieno adempimento normativo, ma costituisce anche uno strumento idoneo a supportare la programmazione e rendicontazione, come pure il riconoscimento del merito e la crescita delle professionalità e la motivazione del personale.

2.2. Nel perimetro delle proprie competenze, il sottoscritto Organismo ha verificato inoltre che l'Ente ha dato attuazione a quanto disposto dalle vigenti norme sulla prevenzione della corruzione e sull'attuazione della trasparenza (L. 190/2012 e D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.).

La relazione prodotta per l'ultimo anno dal Responsabile della prevenzione della corruzione mette in evidenza l'attuazione delle misure di contrasto alla corruzione previste nel Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza, con il coinvolgimento dell'intera struttura organizzativa e il necessario coordinamento con la programmazione della performance.

La sezione "Amministrazione Trasparente" presente sul sito istituzionale è progressivamente alimentata e aggiornata secondo le indicazioni dell'ANAC, con le necessarie informazioni cui si accede con facilità. A tal proposito si rinvia alle attestazioni, prodotte dall'Organismo di valutazione negli anni, sulle griglie di controllo degli obblighi di pubblicazione.

L'ente si è dotato, in ossequio ai dettami del D.L. 174/2012, di un sistema dei controlli interni.

2.3. Durante l'anno di riferimento, sono stati compiuti significativi progressi nel miglioramento del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni. Tra i risultati più rilevanti:

- Miglioramento dei Processi di Valutazione: l'ente continua a migliorare i processi di valutazione delle performance, favorendo una maggiore responsabilità e trasparenza nella definizione degli obiettivi e nell'allocazione delle risorse.

- Incremento della Trasparenza: compatibilmente con le già citate risorse a disposizione dell'ente, la sezione amministrazione trasparente è regolarmente rifornita, aggiornata con un miglioramento ogni anno.
- Consolidamento della Cultura dell'Integrità: grazie all'azione del Segretario dell'ente e all'attenzione dell'amministrazione, l'orientamento della struttura organizzativa tutta verso l'integrità amministrativa è cresciuta, anche con la promozione di programmi di formazione e la sensibilizzazione del personale, contribuendo a creare quel contesto di prevenzione che mira a ridurre i rischi di comportamenti illeciti.

2.4. Nonostante i progressi compiuti, alcune sfide rimangono da affrontare:

- Complessità: il quadro normativo ed il sistema delle autorità di controllo non ha lavorato nella direzione della semplificazione amministrativa; il contesto risulta ogni anno più complicato e questo rappresenta sia una criticità, sia una sfida che è necessario cogliere nel continuare a implementare e sviluppare sistemi efficaci ma snelli nelle politiche di valutazione, trasparenza e integrità.
- Tecnologia: l'evoluzione tecnologica, specialmente quella dei sistemi ICT e AI, costituisce un'opportunità ed anche una possibile componente di risposta alla citata complicazione del quadro normativo dei controlli, ma ovviamente richiede un costante aggiornamento sia delle strategie sia delle competenze del personale, per garantire la sicurezza dei dati e la trasparenza nell'uso delle risorse digitali.

Si tratta di due tematiche per le quali i Comuni di minori dimensioni, rischiando di risultare penalizzati, necessiterebbero di maggiore sostegno da parte delle Istituzioni sovraordinate e dalla normativa, che dovrebbero prevedere semplificazioni e supporti formativi.

La collaborazione tra l'Ente, l'Organismo di Valutazione e gli stakeholder rimane fondamentale per perseguire l'obiettivo comune di migliorare la governance pubblica e garantire il benessere dei cittadini.

3. OBBLIGO DI PUBBLICAZIONE E RISPETTO DELLA PRIVACY

Si rammenta che la presente Attestazione e la Relazione performance devono essere pubblicate sul sito istituzionale dell'ente nella sezione Amministrazione trasparente. Si ricorda che, ai sensi della normativa sulla privacy e nel rispetto delle indicazioni del Garante per la protezione dei dati personali, la Relazione performance pubblicata deve contenere di dati generali senza informazioni personali riferite a singoli lavoratori, riguardanti, nel nostro caso, ad es., contratti individuali di lavoro, trattamenti stipendiali o accessori percepiti, valutazioni comportamentali (cfr. par. 6.3 delle "Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico" del 14 giugno 2007, doc. web n. 1417809; v. anche provv. del 15 maggio 2014 n. 243 "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati" doc. web n. 3134436).

6 luglio '24

L'Organismo di Valutazione
(Dott. Mario Gattiglia)
Firma digitale

Il presente documento è oggetto di pubblicazione obbligatoria sul Sito internet istituzionale dell'Ente, in due posizioni:

Sezione Amministrazione trasparente / Performance / Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance

E:

Sezione Amministrazione trasparente / Controlli e rilievi sull'amministrazione / Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

La seconda posizione può contenere anche solo il link alla prima.