



I CICLI AFFRESCATI
DEL XIV SECOLO DI PADOVA

Comune di Padova
NUCLEO DI VALUTAZIONE

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

ANNO 2023

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) del decreto legislativo 150/2009, il Nucleo di Valutazione del Comune di Padova ha predisposto la presente relazione, che vuole rappresentare un momento di analisi, verifica e soprattutto di riflessione sull'implementazione ed applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, del piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza e del sistema dei controlli interni.

SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE

Strumenti per la misurazione della performance

Il Regolamento di organizzazione del Comune di Padova ha recepito i principi dettati dal D.Lgs. 150/2009 in materia di valutazione. In particolare, il titolo V "Valutazione della performance e sistema premiale" detta le regole di base per la valutazione della performance organizzativa ed individuale, fondata sul processo di programmazione e controllo.

Il sistema di programmazione e controllo è stato implementato nel Comune di Padova nel 1997 e via via assestato al fine di integrare il ciclo della performance con i diversi strumenti di programmazione, in primis quella finanziaria.

Attualmente, con l'applicazione della riforma del sistema contabile di cui al D. Lgs. 118/2011, "l'albero della performance" introdotto con il D. Lgs. 150/2009 è rappresentato nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Nel DUP relativo all'annualità presa in esame (Sezione Strategica 2023 e Sezione Operativa 2023-2025), sono stati illustrati gli indirizzi strategici dai quali discendono direttamente gli obiettivi strategici. Indirizzi ed obiettivi strategici traggono origine dal programma di mandato dell'Amministrazione Comunale e sono stati articolati in obiettivi operativi nella sezione operativa del DUP.

Successivamente all'approvazione del bilancio di previsione, è stato approvato il PIAO – sottosezione Performance nel quale gli obiettivi operativi approvati con il DUP sono stati ulteriormente declinati in obiettivi esecutivi misurati attraverso idonei indicatori finalizzati al monitoraggio dei risultati raggiunti, specificando le strutture responsabili della loro realizzazione ed i risultati attesi. Ogni indicatore prevede fino a 5 fasce di risultato, ad ognuna delle quali corrisponde una percentuale di raggiungimento: 0, 25, 50, 75, 100.

La rilevazione e l'analisi dei risultati raggiunti e degli scostamenti rispetto ai valori attesi prefissati costituiscono il momento conclusivo del "ciclo della performance".

L'anno 2023 ha visto il programma dell'Amministrazione declinato nel DUP in 14 indirizzi strategici, 39 obiettivi strategici e 143 obiettivi operativi che sono stati poi a loro volta declinati nel PIAO in 196 obiettivi esecutivi.

Gli indicatori di performance e attività contenuti nel PIAO ammontano, invece a fine anno, a 410. Accanto ad essi, anche per il 2023 è stata confermata la presenza di indicatori statistici, che non concorrono al calcolo del risultato di performance, ma forniscono informazioni di tipo quantitativo sulle attività svolte. Essi sono in totale 200.

Nel corso dell'anno è stato effettuato un monitoraggio degli indicatori (il 18/06/2023) e verificato lo stato di attuazione dei programmi (in occasione della verifica degli equilibri di bilancio). I risultati del monitoraggio infrannuale sono confluiti nello "Stato di Attuazione dei programmi", documento allegato al DUP – Sezione Strategica 2024-2027.

A seguito dell'esito del monitoraggio sono state apportate alcune variazioni relativamente a 29 indicatori. Inoltre, sono stati introdotti 10 nuovi indicatori ed eliminati 5.

Il percorso di misurazione della performance termina con la "Relazione sulla Performance", a cui è assegnato il compito di rendicontare i risultati realizzati alla fine di ogni anno, in termini assoluti e percentuali, seguendo sempre la struttura "ad albero" sopra descritta.

La Relazione sulla Performance 2023 sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa e successivamente approvata dalla Giunta Comunale, per essere infine pubblicata sulla pagina "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Ente, come avvenuto per quella relativa agli anni precedenti.

La validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituisce presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore di dipendenti e dirigenti, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.

Strumenti per la valutazione della performance

Nel Comune di Padova, la valutazione della performance viene effettuata attraverso due sistemi: uno per le posizioni dirigenziali ed uno per tutto il personale di categoria non dirigenziale, comprese le posizioni organizzative, alte professionalità ed alte specializzazioni.

a) La metodologia di valutazione dei risultati dell'attività dirigenziale è stata rinnovata ad inizio 2019 e prevede 7 fasce di merito, oltre alla valutazione "insufficiente", sulla base del punteggio ottenuto. Costituiscono oggetto di valutazione della performance individuale i seguenti elementi, in linea con le disposizioni del D. Lgs. 150/2009:

1) la performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (max 40 punti) risultante dai valori consuntivi ottenuti dagli obiettivi e dai relativi indicatori di misurazione approvati dalla Giunta Comunale con il PIAO sottosezione Performance;

2) il grado di raggiungimento di specifici obiettivi di performance dell'Ente e/o individuali dei dirigenti (max 20 punti), di particolare rilevanza, anche trasversale, per la realizzazione delle strategie dell'Amministrazione Comunale ed anch'essi contenuti nel suddetto Piano;

3) la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura e alle competenze professionali e manageriali dimostrate (max 30 punti). Per questo elemento vengono valutate due aree, coerenti con gli obiettivi di sviluppo delle capacità manageriali e relazionali dei valutati.

Sono attribuibili massimo 15 punti per ciascuna area oggetto di valutazione.

Per l'attribuzione del punteggio il Nucleo di Valutazione si avvale di quanto indicato dal Direttore Generale, se nominato, dall'eventuale superiore gerarchico e da quanto portato all'attenzione del Nucleo di Valutazione stesso dal valutato in sede di colloquio finale.

Area 1: Capacità manageriali

L'attribuzione del punteggio sarà effettuata tenendo conto delle seguenti dimensioni:

- capacità di pianificare le attività e di valutare le priorità
- capacità di iniziativa e responsabilità
- flessibilità nella gestione delle risorse
- capacità negoziale e di problem solving
- apertura all'innovazione, ai cambiamenti organizzativi e adattamento a situazioni impreviste
- disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'Amministrazione

Area 2: Capacità relazionali

L'attribuzione del punteggio sarà effettuata tenendo conto delle seguenti dimensioni:

- capacità di proposta e supporto tecnico alla definizione delle politiche dell'Amministrazione
- capacità di coordinamento all'interno della propria struttura e con le altre strutture dell'Ente anche mediante lavoro di gruppo
- capacità di favorire il miglioramento del clima organizzativo
- capacità di favorire motivazione e valorizzazione delle professionalità dei collaboratori
- capacità di favorire e sviluppare le relazioni con l'utenza esterna/interna valorizzando l'immagine dell'Ente

4) la capacità di valutazione dei propri collaboratori (max 10 punti), dimostrata attraverso la differenziazione dei giudizi, rilevabile dalle schede di valutazione. Per questo ambito viene calcolato lo scarto quadratico medio di tutte le valutazioni effettuate da ciascun dirigente.

La valutazione complessiva, ossia la somma dei punti ottenuti dalle singole valutazioni, dà luogo alla collocazione del dirigente in una delle sette fasce a cui corrisponderà la retribuzione di risultato,

determinata di anno in anno dal Sindaco, secondo la disponibilità del fondo a ciò destinato. Un punteggio finale inferiore a 60 punti non dà luogo a retribuzione di risultato.

I soggetti valutatori coinvolti nel processo di valutazione sono il Nucleo di Valutazione, quale proponente ed il Sindaco, sentita la Giunta.

Nelle ultime settimane del 2023 è iniziata la predisposizione di una modifica al suddetto sistema di valutazione, al fine di adeguarlo alle seguenti nuove disposizioni: l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 che ha sostituito il Piano delle Performance con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO); l'art. 4Bis, comma 2, del D.L. 13/2023, convertito nella Legge n. 41/2023, relativamente all'eventuale mancato raggiungimento dell'obiettivo relativo al rispetto dei tempi di pagamento, l'ultimo CCNL approvato per la parte che concerne la maggiorazione del premio di risultato alle valutazioni più elevate, le Linee Guida sulla valutazione partecipativa nelle Amministrazioni Pubbliche emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica a novembre 2019 e la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28/11/2023. Si è inoltre ritenuto di apportare alcune modifiche al processo di valutazione della performance e ad alcuni elementi contenuti nei fattori di valutazione, sulla scorta dell'esperienza maturata nei tre anni di applicazione della Metodologia approvata ad inizio 2019.

Detta modifica, che ha già ottenuto il parere favorevole del Nucleo di Valutazione nei primi mesi del 2024, sarà approvata dalla Giunta Comunale una volta completato l'iter di presentazione al Comitato dei Dirigenti ed alle Organizzazioni Sindacali.

Relativamente alla valutazione della performance del Segretario Generale, a fine 2017 la Giunta Comunale ha adottato una metodologia basata sul grado di raggiungimento di specifici obiettivi e sulla valutazione delle capacità professionali/organizzative individuate nella metodologia stessa. Anche per il Segretario Generale è il PIAO, che stabilisce il valore atteso ed il peso di ciascun obiettivo assegnato.

Nel mese di dicembre 2023 è stata approvata la metodologia di misurazione e valutazione della performance del Direttore Generale sulla quale il Nucleo di Valutazione ha espresso il proprio parere favorevole ai sensi dell'art. 4 lettera k) del regolamento di organizzazione e ordinamento della dirigenza. Anche questa metodologia è basata sul grado di raggiungimento di specifici obiettivi di performance e sulla valutazione delle capacità manageriali e professionali in essa previste. Il valore atteso e il peso di ciascun obiettivo assegnato sono stabiliti anche in questo caso nel PIAO.

b) Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti, delle posizioni organizzative, alte professionalità ed alte specializzazioni è stato approvato nel 2012 e si basa sui seguenti elementi:

- risultati della performance organizzativa del Settore di appartenenza;
- capacità professionale, intesa come possesso di tecniche e strumenti specifici del profilo professionale e del ruolo ricoperto;
- comportamenti organizzativi/professionali individuati per ciascuna categoria giuridica di inquadramento, con esplicitazione di una declaratoria per ciascuno di essi al fine di consentire omogeneità di interpretazione e trasparenza nei confronti del dipendente. In particolare, per le categorie A, B e C i comportamenti riguardano maggiormente il rapporto con l'utenza, la velocità, la flessibilità, la precisione, la capacità propositiva e la cooperazione. Per la categoria D, posizioni organizzative ed alte professionalità, l'attenzione si basa su leadership, flessibilità, responsabilità, capacità di aggiornamento, partecipazione, efficacia ed efficienza. Per le alte specializzazioni assumono rilevanza l'organizzazione, la promozione del miglioramento, il controllo organizzativo, la capacità relazionale e di valutazione dei collaboratori.

Per le posizioni organizzative, alte professionalità ed alte specializzazioni sono state fissate cinque fasce di merito, a ciascuna delle quali corrisponde la relativa retribuzione di risultato, sulla base del punteggio ottenuto dalla somma degli elementi valutati, mentre per i dipendenti di cat. A-D i

punteggi sono graduati su una scala da zero a 80 punti, alla quale è collegato il premio di risultato, qualora sia superiore a punti 30 (valutazione sufficiente).

Il soggetto valutatore è il dirigente.

In data 10/12/2019 con deliberazione di G.C. n. 819 è stata approvata una modifica al Regolamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti e delle relative schede di valutazione. In questa occasione, è stato recuperato l'ulteriore criterio del "Livello di coinvolgimento ed impegno individuale nella performance di Settore" che si articola nelle due possibilità alternative indicanti se "il dipendente ha contribuito agli obiettivi di performance in modo significativo (fascia 1) oppure se "il dipendente ha contribuito agli obiettivi di performance (fascia 2).

Nel corso del 2023 è stata completata la procedura di valutazione di tutto il personale relativamente all'anno 2022. La valutazione riferita all'anno 2023, invece, è in itinere.

Per quanto concerne il 2022, la valutazione della performance ha visto la distribuzione del personale su più fasce, così come richiesto dalla normativa in vigore. Per quanto riguarda i dirigenti sono state utilizzate 4 delle 7 fasce disponibili. Per l'area delle posizioni organizzative sono state utilizzate tutte le fasce disponibili; tutti gli altri dipendenti hanno conseguito punteggi che variano da 31 a 80 punti.

La Relazione sulla Performance 2022, validata dal Nucleo di Valutazione e pubblicata nella sezione "Performance" di Amministrazione Trasparente, riporta un'analisi di tipo statistico sui risultati ottenuti dalla valutazione (relativa al 2022 per tutto il personale non dirigente e relativa al 2021 per l'area dirigenziale, non essendo ancora conclusa la valutazione 2022 dei dirigenti al momento dell'approvazione della Relazione sulla Performance 2022).

SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA DEL PIAO

Il Comune di Padova, in data 28/02/2023 ha adottato il Piao - Piano integrato di attività e organizzazione - 2023/2025 di cui la Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza costituisce parte integrante, con l'obiettivo di mettere a punto strumenti di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi sempre più incisivi e mirati.

A tale scopo, le/i dirigenti-referenti anticorruzione individuate/i nella predetta Sottosezione del Piao hanno attestato di avere:

- effettuato il monitoraggio dei procedimenti e dei processi mediante il controllo dei risultati ottenuti dall'applicazione delle misure di prevenzione previste dalle/dai referenti, per l'attività di loro competenza, per ogni tipologia di procedimento e processo nelle schede analisi rischio;
- monitorato i tempi di conclusione dei procedimenti ad istanza di parte, pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente di Padovanet;
- aggiornato l'analisi del rischio corruzione per ogni procedimento e/o processo di propria competenza;
- individuato ulteriori processi ritenuti a rischio corruzione con relativa analisi del rischio, nonché individuato le misure di prevenzione e la tempistica di implementazione delle stesse per ridurre la probabilità che il rischio si verifichi;
- erogato, direttamente o tramite personale delegato, informazioni e formazione generale al personale dipendente sui temi dell'etica, della legalità e del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Padova;
- adempiuto agli obblighi introdotti in materia di antiriciclaggio dalla Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del Piao.

Con specifico riguardo alla formazione, inoltre, la dirigente del Settore Risorse Umane e Organizzazione ha attestato di aver provveduto all'informazione e alla formazione delle/dei dipendenti in materia di prevenzione della corruzione, di rispetto del Codice di comportamento dei

dipendenti pubblici di cui al d.P.R. n. 62/2013 e del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Padova, nonché in materia di antiriciclaggio.

La Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piao è stata raccordata, inoltre, con gli obiettivi indicati nel Documento Unico di Programmazione (Dup). In particolare, sono stati considerati, ai fini dell'implementazione del sistema di prevenzione della corruzione, gli obiettivi strategici dell'Ente, contenuti nel Dup, in coerenza con gli obiettivi di mandato approvati dal Consiglio comunale.

In proposito, il DUP - sezione strategica 2023-2027 - sezione operativa 2023-2025 ha individuato il seguente obiettivo Strategico: "Rafforzare la cultura della legalità e della trasparenza, sia all'interno dell'Ente, sia nella società civile".

Inoltre, si è proceduto al raccordo dei contenuti della Sottosezione del Piao con il Settore Programmazione Controllo e Statistica e con il Settore Risorse Umane e Organizzazione per quanto rispettivamente di competenza rispetto alla redazione del Piao.

Trasparenza

Sono stati effettuati n. 145 monitoraggi, con periodicità pari a n. 3 verifiche settimanali, sulla pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente del Comune di Padova.

È stata effettuata una costante verifica del flusso delle informazioni destinato a popolare la sezione web di Amministrazione Trasparente del Comune di Padova.

Sono state effettuate n. 4 estrazioni periodiche dal sistema di protocollo informatico al fine della realizzazione del "Registro degli accessi", in adempimento all'obbligo di pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente "Altri contenuti - Accesso Civico", dei dati rilevanti quali le richieste di accesso con l'oggetto, la data e il relativo esito con la data della decisione.

Nel corso del 2023 sono pervenute:

- n. 4 richieste di accesso civico semplice;
- n. 12 richieste di accesso civico generalizzato.

È stata effettuata una costante attività di controllo affinché l'evasione delle richieste di accesso avvenga nel rispetto della disciplina contenuta nel Regolamento adottato dal Comune di Padova "*Regolamento sul diritto di accesso ai dati e ai documenti amministrativi*", intervenendo in caso di ritardo o di riesame su richiesta del soggetto che richiede l'accesso.

Sono state fornite n. 3 attività di consulenza ai settori comunali in merito alle richieste di accesso civico generalizzato (FOIA), in particolare su richieste di accesso massivo a grandi quantità di documenti.

Sono state effettuate n. 21 attività di consulenza ai settori comunali in materia di pubblicazione dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013.

È stato effettuato n. 1 incontro presso il settore Servizi Informatici e Telematici per l'implementazione del software Lotus Notes in relazione ai nuovi obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici.

È stata emanata n. 1 circolare sugli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici.

È stato effettuato n. 1 tavolo operativo con il settore Gabinetto del Sindaco per esporre le novità normative in materia di trasparenza nei contratti pubblici.

Sono stati effettuati n. 2 tavoli operativi per la definizione degli obblighi di pubblicazione e depubblicazione dei dati relativi ai redditi dei titolari di incarichi politici (art. 14 D. lgs. n. 33/2013).

E' stata effettuata n. 1 pubblicazione dei dati relativi ai contributi assegnati dal Ministero dell'Interno per interventi di efficientamento energetico e sviluppo territoriale sostenibile.

I Comuni rendono noti la fonte di finanziamento, l'importo assegnato e la finalizzazione del contributo assegnato nel proprio sito internet, nella sezione «Amministrazione trasparente» di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, sottosezione “Opere pubbliche”.

Si è provveduto a n. 41 elaborazioni, al fine della pubblicazione dei dati relativi ai redditi dei titolari di incarichi politici (Art. 14 D. lgs. n. 33/2013).

Sono state effettuate n. 150 verifiche circa la pubblicazione dei dati su 9 sezioni di primo livello e 28 sottosezioni di secondo livello di Amministrazione trasparente prescelte dall'Autorità Nazionale Anticorruzione al fine della redazione della Griglia di Rilevazione.

Sono stati richiesti n. 20 adeguamenti/integrazioni di dati pubblicati nelle sottosezioni di Amministrazione Trasparente.

È stata pubblicata la griglia di rilevazione relativa al rispetto delle pubblicazioni obbligatorie effettuate in corso d'anno di alcune sotto-sezioni di Amministrazione trasparente prescelte dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

La Griglia, contenente i dettagli delle pubblicazioni eseguite, è stata pubblicata in Amministrazione trasparente, nella sotto-sezione Disposizioni generali - Attestazioni Oiv o di struttura analoga e il Nucleo di Valutazione ha convalidato le verifiche effettuate segnalando solo con riferimento al valore completezza di contenuto una lieve carenza di pubblicazione in riferimento ai dati relativi agli affidamenti in house. Tale criticità è stata superata dalla pubblicazione tempestiva e completa dei dati.

È stato effettuato il monitoraggio relativo all'adozione delle misure di adeguamento per superare la criticità riscontrata dal Nucleo di Valutazione in sede di scheda di verifica.

E' stato pubblicato il documento informatico richiesto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione riepilogativo di dati e informazioni inerenti le procedure di scelta del contraente per l'affidamento di servizi, lavori e forniture ai sensi dell'art.1 c. 32 della Legge 190/2012.

Sono state effettuate 4 partecipazioni a corsi di formazione sulle materie della prevenzione della corruzione e della trasparenza da parte dell'Unità Operativa Trasparenza, Anticorruzione, Whistleblowing e Antiriciclaggio.

E' stata redatta n.1 tabella relativa agli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza ex D. lgs. n. 33/2013.

Sono state redatte le Linee guida organizzative e procedurali per la tutela della persona segnalante (*whistleblower*) approvate con deliberazione di Giunta comunale n. 714 del 19/12/2023 e sono stati istituiti n. 2 canali di segnalazione interni per la ricezione delle segnalazioni whistleblowing (casella vocale e piattaforma informatica) per adeguare la disciplina interna di gestione delle segnalazioni alle novità introdotte dal d.lgs. 24/2023.

Prevenzione della corruzione e trasparenza da parte degli enti pubblici vigilati, degli enti di diritto privato in controllo pubblico, nonché delle società partecipate.

Si è provveduto ad attivare una procedura di controllo ai fini dell'attuazione dell'art. 22, comma 4, D.lgs 33/2013, che prevede il divieto in capo alle Amministrazioni di erogare somme a qualsiasi titolo, ad esclusione dei pagamenti a fronte di obbligazioni contrattuali, in favore di enti e società (comprese le associazioni e le fondazioni) indicati nel comma 1 del citato art. 22, nel caso di omessa o incompleta pubblicazione dei dati di cui al medesimo articolo.

Sono state inviate n. 17 richieste di conferma dei dati pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale del Comune di Padova e di attestazione di aver correttamente adempiuto agli obblighi di trasparenza di cui al D.lgs. n. 33/2013 nell'apposita sezione del proprio sito web, evidenziando il divieto per il Comune di Padova di erogare somme a qualsiasi titolo in favore di detti enti e società nel caso di mancata o incompleta pubblicazione dei dati previsti dall'art. 22 del D.lgs. n. 33/2013, salvo che per i pagamenti dovuti a fronte di obbligazioni contrattuali.

Sono state effettuate n. 14 verifiche delle attestazioni prodotte dalle società partecipate, dagli enti di diritto privato controllati e dagli enti pubblici vigilati.

E' stata rilasciata n. 1 attestazione della RPCT di avvenuta pubblicazione dei dati relativi agli enti pubblici vigilati, agli enti di diritto privato in controllo pubblico e alle società partecipate di cui all'art. 22 D.Lgs.33/2013.

IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

In osservanza di quanto disposto dall'art. 3 del D.L. 10/10/2012, n. 174 convertito in L. 7/12/2012, n. 213, il Comune di Padova ha approvato il 4/3/2013 il "Regolamento sui controlli interni" quale sistema complesso e coordinato di strumenti e documenti, articolato secondo le funzioni e le attività descritte negli artt. 147 e ss. del TUEL e strutturato come di seguito indicato:

- controllo di regolarità amministrativa e contabile
- controllo di gestione
- controllo sugli equilibri finanziari
- controllo strategico
- controllo sulle società partecipate non quotate
- controllo sulla qualità dei servizi erogati.

Il Regolamento in questione è stato modificato ed integrato il 15/11/2021, relativamente alla parte riguardante il controllo sulle società partecipate non quotate.

Il controllo successivo di regolarità amministrativa viene svolto dal 2013 mediante una struttura denominata "Cabina di Regia", sotto la direzione del Segretario Generale, ed è finalizzato a:

- monitorare e verificare la regolarità e la correttezza delle procedure e degli atti adottati, sia sotto l'aspetto normativo, sia rispetto agli atti fondamentali di programmazione dell'Ente;
- sollecitare l'esercizio del potere di autotutela del dirigente ove vengano ravvisate patologie;
- costruire un sistema di regole condivise e procedure standardizzate per migliorare l'azione amministrativa, anche dal punto di vista della semplificazione.

Le modalità operative del controllo suddetto si basano:

- sull'estrazione casuale di atti, utilizzando il sistema del campionamento casuale sistematico, nell'ambito di categorie di atti stabilite con provvedimento del Segretario Generale; ad eccezione di alcune tipologie di atti che il Segretario Generale stabilisce di assoggettare a controllo nella loro totalità (es. fidejussioni a garanzia di crediti del Comune)
- sulla compilazione di una scheda per ogni atto controllato, dalla quale risulti la conformità/non conformità agli standard di riferimento;
- sull'estensione del controllo al procedimento connesso all'atto controllato.

L'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa degli atti è stata trasferita all'interno del Settore Programmazione Controllo e Statistica dall'1/10/2019, con 1 risorsa dedicata che

unitamente al Caposettore vanno a costituire la Cabina di Regia prevista dal Regolamento sui controlli interni a supporto del Segretario Generale.

Anche nel 2023 il controllo successivo si è svolto sulle tipologie di atti/procedure di seguito elencate, con una numerosità mai inferiore al 5% sul totale degli atti adottati per ciascuna tipologia:

- affidamento di lavori, servizi e forniture, sopra e sotto soglia comunitaria, con particolare riferimento a quelli finanziati dal PNRR e quelli nell'ambito dei quali si è fatto ricorso a varianti, con campionamento quadrimestrale;
- affidamenti di incarichi professionali esterni, con campionamento quadrimestrale;
- assegnazione e rendicontazione di contributi, sovvenzioni e vantaggi economici di qualunque genere ad associazioni no profit in particolare quelli in deroga ai principi di trasparenza e pubblicità, con campionamento semestrale;
- polizze fideiussorie rilasciate a favore del Comune, in particolare quelle a garanzia di crediti del Comune stesso, controllo su base annuale;
- altri eventuali diversi provvedimenti adottati da ciascun dirigente nell'anno 2023 individuati nel corso dell'attività di controllo.

Nel 2023 l'attività di controllo successivo ha riguardato:

- la conclusione del controllo successivo sugli atti del secondo semestre 2022 con la compilazione di circa n. 80 schede di controllo per altrettanti atti;
- l'elaborazione dei risultati del controllo degli atti del 2022 e la redazione della relazione finale periodica, adottata con determinazione del Segretario Generale n. 2023/56/0005 del 26/05/2023, inviata a tutti i dirigenti, agli amministratori, ai revisori dei conti e al nucleo di valutazione;
- redazione della determinazione adottata dal Segretario Generale n. 2023/56/0003 del 21/02/2023 relativa al piano dei controlli del 2023;
- controllo successivo di circa n. 150 atti del 2023 relativi ai primi 2 quadrimestri del 2023;
- la trasmissione ai responsabili dei procedimenti delle schede di controllo di alcuni atti controllati;
- aggiornamento ed elaborazione di n. 6 nuove check list per il controllo degli atti in materia di affidamento di lavori servizi e forniture a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice dei Contratti d.lgs. n. 36/2023;

Complessivamente nel corso del 2023 sono stati controllati e *schedati* circa n. 230 atti ed esaminati complessivamente circa 900 atti relativi in parte al 2023 e in parte al 2022.

Il controllo di gestione ha lo scopo di verificare il grado di efficienza, l'efficacia e l'economicità dell'azione amministrativa posta in essere per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti dagli Organi istituzionali e di rilevare gli scostamenti tra gli obiettivi assegnati alle strutture gestionali ed i risultati conseguiti, in modo da poter adottare le eventuali azioni correttive. Oltre alla misurazione e valutazione della performance descritte in precedenza, sono stati monitorati nel corso del 2023 l'utilizzo delle risorse assegnate a ciascuna struttura e lo stato di avanzamento delle opere pubbliche finanziate. In particolare, per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse assegnate, è stato elaborato, inviato ai responsabili di Settore e pubblicato nella intranet dell'Ente, un report mensile riguardante la percentuale di utilizzo di entrate e spese; per le opere pubbliche è proseguita la predisposizione, l'analisi e la presentazione di report con indicati la fase di realizzazione di ciascuna opera pubblica, confrontata con i tempi previsti dal contratto di affidamento dei lavori. Essendo Padova assegnataria di un consistente finanziamento derivante dal PNRR ed essendo pertanto prioritaria per l'Amministrazione la realizzazione delle opere pubbliche ricadenti nel predetto finanziamento, è stato implementato un monitoraggio mensile dello stato di avanzamento delle opere "targate"

PNRR per verificare costantemente il rispetto delle milestones previste e per confrontare i tempi delle varie fasi con i cronoprogrammi previsti nella piattaforma Regis.

I report di monitoraggio delle opere pubbliche, sia PNRR, sia finanziate con altre fonti, sono stati oggetto di elaborazione per la predisposizione dello Stato di Attuazione dei Programmi e del Referto del Controllo di Gestione.

Su impulso del Nucleo di Valutazione è proseguito il processo di revisione degli indicatori di performance, sia per la redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione – parte performance (PIAO) 2024-2026, sia per modifiche apportate in corso d'anno al PIAO-2023-2025, con l'obiettivo di renderli più coerenti e più idonei a misurare gli obiettivi operativi.

Il controllo sugli equilibri finanziari ha lo scopo di garantire il monitoraggio costante sull'equilibrio finanziario della gestione di competenza, della gestione dei residui e di cassa, anche nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica del principio di pareggio di bilancio, che ha sostituito il patto di stabilità interno, e degli obiettivi di contenimento della spesa pubblica, previsti dalla normativa vigente.

Nel corso del 2023 sono stati effettuati i seguenti monitoraggi sugli equilibri di bilancio: 1) in corso d'anno: verifica degli equilibri finanziari; 2) entro il 31 luglio: salvaguardia degli equilibri di bilancio e assestamento generale di bilancio.

La verifica della salvaguardia degli equilibri di bilancio è stata effettuata con il provvedimento del Consiglio Comunale n. 51 del 24/7/2023.

Su ciascun atto di variazione di bilancio approvato nel 2023 è stato espresso parere favorevole da parte del Collegio dei Revisori. In sede di verifica della salvaguardia degli equilibri finanziari, sulla base dello stato di accertamento delle entrate e di impegno delle spese relativo alla parte corrente del bilancio di previsione per l'esercizio 2023-2025 effettuato alla data del 18/06/2023, si è proceduto ad effettuare una proiezione degli stanziamenti confrontandoli con gli stanziamenti iniziali del bilancio di previsione modificato con le variazioni adottate entro tale data. Tale ricognizione è stata effettuata tenuto conto del trend storico e dello stato di attuazione dei programmi. Si è verificato, altresì, che le previsioni di cassa relative all'entrata e alla spesa fossero congruenti con le previsioni effettuate in sede di approvazione del bilancio e tali da garantire un saldo di cassa finale non negativo. Relativamente agli equilibri di parte capitale si sono verificate le condizioni per garantire il rispetto degli equilibri di copertura finanziaria in relazione agli accertamenti di entrata che finanziano i progetti approvati. Si è proceduto, inoltre, a verificare lo stato di realizzazione dei residui evidenziando che gli stessi non generassero una situazione di squilibrio finanziario tale da portare l'ente in disavanzo di amministrazione. In quell'occasione sono risultati:

- l'inesistenza di squilibri nella gestione tali da portare alla formazione di disavanzo di amministrazione o di disavanzo della gestione finanziaria;
- la segnalazione di debiti fuori bilancio contabilmente coperti;
- la congruità del fondo crediti di dubbia e difficile esigibilità e del fondo perdite società partecipate.

Il controllo strategico, strettamente collegato al controllo di gestione, è orientato al monitoraggio dello stato di attuazione dei programmi approvati dall'Ente, per verificare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione degli indirizzi politici.

Il sistema è in vigore da almeno un decennio e prevede due momenti di verifica durante il ciclo della performance:

- nel corso dell'anno, con lo stato di attuazione dei programmi, avvenuto alla data del 18/06/2023, contestualmente alla verifica degli equilibri di bilancio ed approvato in

occasione dell'approvazione del DUP sezione strategica 2024-2027, così come prevede il principio contabile applicato alla programmazione di bilancio;

- a consuntivo, con il Rendiconto, in particolare il Referto del Controllo di Gestione contenuto nella Relazione della Giunta Comunale al Rendiconto. Esso riporta, tra l'altro, i risultati del monitoraggio delle risorse finanziarie, dello stato di realizzazione delle opere pubbliche e degli obiettivi dell'Ente. Per il 2023 tale documento sarà approvato nel corso del mese di aprile 2024.

Con la riforma del sistema contabile, pienamente applicata dal 2016, accanto alla struttura di monitoraggio dei risultati di performance descritta in precedenza, si è sviluppato un sistema di indicatori di contesto, molti dei quali “di impatto”, riferiti agli indirizzi strategici fissati nel Programma di Mandato dell'Amministrazione Comunale. A tale scopo sono stati elaborati i valori 2022 degli indicatori relativi alle diverse aree individuate dagli indirizzi strategici di governo, valori confluiti nella Relazione sulla Performance in corso di predisposizione.

Inoltre, per il confronto tra il Comune di Padova ed altri 11 capoluoghi di provincia di analoga dimensione demografica, è stata predisposta una scheda comparativa relativamente ai principali indicatori finanziari e non con i risultati conseguiti nel triennio 2020-2022. Anch'essi saranno riportati nella Relazione sulla Performance 2023.

Il controllo sulle società partecipate è previsto sulle società non quotate, con particolare riferimento a quelle controllate, ai sensi dell'art. 2359 del c.c..

Nel Documento Unico di Programmazione – Sezione Operativa 2023 – 2025 sono stati definiti, in via preventiva, gli obiettivi assegnati alle società.

Il controllo, secondo il Regolamento sui controlli interni, modificato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 107 del 15/11/2021, viene esercitato principalmente mediante le informazioni ed i report che le società sono tenute a fornire relativamente:

- al controllo societario (statuto, modifiche statutarie, governance);
- al controllo economico/finanziario (budget, report infrannuali almeno semestrali e sempre in occasione di eventi straordinari che incidono sulla gestione della società, consuntivo);
- al controllo di efficienza ed efficacia della gestione (report periodici sullo stato di attuazione degli obiettivi, definizione contratti, carte dei servizi e misurazione dei risultati qualitativi e quantitativi, analisi della customer satisfaction e relazione sulla gestione dell'Organo Amministrativo);
- al controllo dell'opportunità del mantenimento della partecipazione, attraverso la verifica della sua coerenza con le disposizioni normative e le finalità istituzionali perseguite dall'Ente. Tale controllo viene effettuato in occasione della ricognizione ordinaria annuale delle società partecipate.

Si precisa che al “TITOLO VI – IL CONTROLLO SULLE SOCIETA' PARTECIPATE NON QUOTATE” del Regolamento dei Controlli Interni è prevista una serie di articoli che disciplinano nel dettaglio il controllo che il Comune di Padova intende esercitare sulle società in house, sulle società indirettamente partecipate tramite società in house, purché la partecipazione indiretta sia superiore al 10%, sulle società in cui il Comune detiene una partecipazione superiore al 10%, nonché sulle società partecipate dal Comune facenti parte del Gruppo amministrazione pubblica ed incluse nell'area di consolidamento, come da deliberazioni adottate dal Comune.

I controlli sono applicabili anche alle società quotate in mercati regolamentati, nonché alle società controllate dalle stesse solo per le parti espressamente previste, in conformità all'art. 1 del D. Lgs. 175/2016 e agli Enti, Consorzi o organismi strumentali facenti parte del Gruppo amministrazione pubblica ed inclusi nell'area di consolidamento, pur non costituiti secondo il modello societario, qualora concordato con gli stessi.

Il controllo di qualità dei servizi nel Comune di Padova è effettuato mediante procedure che rilevano il grado di soddisfazione dell'utenza, in modo che l'ente possa comprendere sempre più a fondo i bisogni degli utenti, i loro giudizi e, di conseguenza, programmare sia le politiche pubbliche che il sistema di erogazione dei servizi.

Già da diversi anni l'Ente ha elaborato una procedura per tutte le rilevazioni di customer satisfaction, sia interne sia esterne, sulla base delle direttive e delle linee guida emanate dal Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione – Dipartimento per la Funzione Pubblica ed ha assegnato ad uno specifico ufficio il compito di attestare, attraverso una "validazione", l'utilizzo di strumenti e metodologie di rilevazione che rispettino, in ogni fase del processo, i principi di trasparenza, tutela della privacy, obiettività, neutralità e pertinenza rispetto agli obiettivi perseguiti.

Nel corso del 2023, su impulso del Nucleo di Valutazione, sono ulteriormente incrementate le rilevazioni sul grado di soddisfazione degli utenti, sia esterni che interni e a tale scopo sono state esaminate e validate le indagini rivolte a rilevare il livello di soddisfazione degli utenti di 16 servizi dell'Ente.

Nell'anno il 68% dei 22 Settori dell'Ente ha somministrato almeno un questionario di rilevazione della qualità percepita sui servizi di competenza.

Ad ogni rilevazione è stato collegato un indicatore all'interno del Piano delle Performance con la finalità, per le nuove rilevazioni, di monitorare l'avvenuta implementazione dell'indagine, mentre per i servizi già oggetto di rilevazione, di confrontare la percentuale di utenti soddisfatti rispetto alle attese. I risultati ottenuti sono stati ottimi. Gli stessi sono stati resi noti alla cittadinanza mediante pubblicazione nel sito istituzionale dell'Ente in un'apposita pagina che riporta, per ogni servizio oggetto di indagine, gli aspetti oggetto di valutazione ed i risultati ottenuti, con il trend degli ultimi anni. Detti risultati sono riportati anche nella Relazione sulla Performance 2023 in corso di validazione.

SUGGERIMENTI PER UN PERCORSO DI MIGLIORAMENTO

A seguito dell'analisi svolta, si propongono alcune azioni finalizzate al miglioramento del sistema di seguito descritte.

Relativamente al **sistema dei controlli interni e di misurazione della performance**, si ritiene che gli obiettivi siano adeguatamente correlati con il programma di mandato dell'Amministrazione e formulati attraverso la struttura ad albero così come proposto dalle delibere di Civit (ora Anac) rispetto a quelli di output o di attività.

Si suggerisce di proseguire nell'attività di privilegiare indicatori di efficacia e di efficienza, soprattutto orientati a misurare in termini percentuali l'incremento della performance rispetto al periodo precedente o ad un periodo indicato come "base" e indicatori di outcome utili a misurare la performance organizzativa dell'intero Ente in termini di valore pubblico.

In merito al tema del "valore pubblico", si apprezza l'importanza attribuita alla rilevazione della qualità percepita dagli utenti fruitori dei servizi erogati dal Comune e si auspica che possano essere incrementati nei documenti di misurazione e valutazione della performance anche i processi partecipativi che vedono il coinvolgimento dei cittadini nelle decisioni dell'Amministrazione su alcuni importanti argomenti.

Si ribadisce che si considerano utili per migliorare la qualità sia l'implementazione delle carte dei servizi che l'individuazione di standard di qualità.

Anche i processi trasversali, che comportano un'attività di coordinamento ed integrazione tra le strutture interne all'Ente, vanno valorizzati quali rilevanti elementi che contraddistinguono la performance.

Relativamente al **sistema di valutazione della performance**, si riscontra che viene regolarmente effettuata la differenziazione tra le singole valutazioni, con una ripartizione del personale su almeno tre fasce di merito, e che entrambi i sistemi di valutazione assicurano specifici momenti di comunicazione tra valutatore e valutato, garantendo a quest'ultimo eventuale contraddittorio.

IL PRESIDENTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Avv. Lorenzo Minganti

(firmato digitalmente)