COMUNE DI BARI

Organismo di Valutazione

Relazione dell'Organismo di Valutazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

Anno 2016

Art. 7 Regolamento Uffici del Comune di Bari

29 Marzo 2017

Teresa CETANI **Achille CIPPONE** **Angelo PUGLIESE**

via Benedetto Cairoli, 2 70122 - Bari - tel. 080/5772127 080/5772302 - fax // - organismovalutazione@comune.bari.it

INDICE

1 PRESENTAZIONE

2 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE: PREMESSA.

3 LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE: FASI DEL PROCESSO

4 CRITICITÀ DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

5 CRITICITÀ DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE O DI FUNZIONE

6 PROPOSTE MIGLIORATIVE AL CICLO DI PERFORMANCE

7 ULTERIORI CRITICITÀ

1) PRESENTAZIONE

La presente relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni si ispira ai principi di cui all'art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/2009, richiamati dal S.M.V. della Performance vigente nel Comune di Bari.

La Relazione ha lo scopo di riferire sul suo funzionamento nell'anno 2016, mettendo in luce i diversi aspetti del ciclo di gestione della performance, evidenziando rischi e opportunità al fine anche di produrre possibili proposte di miglioramento. Essa è frutto altresì del contributo dei Dirigenti Comunali che hanno fornito alcuni dati utili alla sua redazione.

Questa Relazione, infine, viene inviata all'Organo di indirizzo politico-amministrativo e, unitamente all'Attestazione sull'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, pubblicata in formato aperto sul sito istituzionale, nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito".

2) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE: PREMESSA.

Il Comune di Bari è dotato di un sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, approvato con deliberazione di G.M. n. 418/2013 in cui il Piano delle Performance è stato assorbito nel Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO).

A tale proposito va precisato che gli Ispettori del MEF, nella loro "RELAZIONE ACCERTAMENTI ISPETTIVI ESEGUITI PRESSO COMUNE DI BARI" dal 16 settembre al 6 novembre 2015" affermano che il Piano della Performance non può considerarsi assorbito dal Piano degli Obiettivi, oggetto di pubblicazione, in quanto tale documento deve avere un orizzonte triennale e

deve essere adottato "in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. Tali elementi non sono stati riscontrati nei Piani degli Obiettivi approvati dal Comune di Bari, che peraltro si riferiscono ad un orizzonte al massimo annuale".

A parere di questo OdV, invece, l'interpretazione che dà il Comune di Bari è da condividere in quanto rispondente all'art. 20, c. 1, del D.L.vo 33/2013 e comma 3bis dell'art. 169 del TUEL, introdotto dal DL 174/2012 convertito dalla legge 213/2012.

Il PDO traduce in azioni concrete e di contenuto respiro temporale gli obiettivi descritti nel Documento Unico di Programmazione (DUP) ed in particolare gli obiettivi strategici legati alle linee programmatiche di mandato del Sindaco, presentate al Consiglio Comunale nella seduta del 5 settembre 2014. Il Piano degli Obiettivi (PDO) 2016/2018 è stato redatto puntando ad una piena integrazione tra la funzione propositiva degli obiettivi in capo alla dirigenza ed al personale titolare di Posizione Organizzativa, la funzione di validazione e misurazione di alcuni elementi essenziali degli obiettivi in capo all'Organismo di Valutazione ed il ruolo di coordinamento ed indirizzo in capo alla Direzione Generale.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del Comune di Bari prevede, all'art. 6 comma 10 lett. a) punto II, tra i parametri utili alla valutazione della performance di funzione dei dirigenti, la verifica dei comportamenti organizzativi contenuti nel Piano Triennale Anticorruzione redatto ai sensi della L. 190/2012, sulla base della reportistica

annualmente resa dal Responsabile della Trasparenza e dell'Anticorruzione. Tra l'altro, data la natura programmatoria del Piano Triennale Anticorruzione, è stato garantito un effettivo e puntuale collegamento col Piano degli Obiettivi attraverso la previsione di obiettivi ad hoc assegnati ai Dirigenti dell'Ente.

In osservanza alla disciplina normativa di prevenzione della corruzione (L. 190/2012), il Comune di Bari ha proceduto, nonostante le resistenze fisiologiche al cambiamento, alla rotazione degli incarichi dirigenziali a fine dicembre 2015. Tale rotazione, a parere dell'OdV, è comunque risultata eccessivamente sostenuta, il che ha creato problemi nella gestione delle attività da parte dei Dirigenti che necessitano di un periodo di "rodaggio" per affrontare i nuovi compiti che sono stati loro demandati.

3) LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE: FASI DEL PROCESSO

Le operazioni di misurazioni delle *performances* dirigenziali sono state effettuate sulla base del raggiungimento degli obiettivi dell'anno 2015, nonché sulle *performances* di funzione, <u>con riferimento al periodo 01/01/2015 – 31/12/2015</u>.

I criteri alla base del processo valutativo sono quelli previsti nel "Manuale operativo di programmazione e controllo" allegato alla D.G.C. 418/2013, come ulteriormente dettagliati nel verbale ODV del 05/11/2013, modificato con successivi verbali n. 24 del 23/07/2015, n. 31 del 15/09/2015 e n. 34 del 06/10/2015, trasmessi a suo tempo a tutti i dirigenti le cui novità introdotte sono state riportate in versione integrata nell'allegato "Criteri ed indicatori di misurazione dei valori sub ponderali delle performances di funzione", rielaborati al 06.10.2015.

Secondo il Regolamento sull'organizzazione sugli uffici e dei servizi del Comune di Bari, la misurazione della performance organizzativa ed individuale consta delle seguenti fasi:

– avvio della misurazione della performance organizzativa ed individuale avvenuta con nota dell'ODV Prot. N. 14338 del 21/01/2016 in cui si richiedeva ai dirigenti di trasmettere i report debitamente sottoscritti sulle attività svolte, unitamente ad ulteriore relazione attestante lo stato di raggiungimento degli obiettivi assegnati;

- analisi di quanto dichiarato dai Dirigenti nei Report trasmessi all'Organismo di valutazione (ODV);

- richiesta ai dirigenti di documentazione integrativa ove non esaustiva;

- esame dell'eventuale documentazione integrativa trasmessa, nonché di tutto il fascicolo personale di ciascuno di essi, relativo a quanto occorso durante l'anno 2015, sulla base di quanto disposto dal S.M.V.P., punto 6, c.11.;

- elaborazione del punteggio conseguito su un'apposita scheda all'uopo elaborata. Tale punteggio, è utile ricordare, che è al netto della valutazione gerarchica e non gerarchica, sulla base del vigente S.M.V.P. di cui alla D.G.C. n. 418/13, nonché del verbale del 05.11.2013, e dei successivi verbali di rivisitazione dei criteri e degli indicatori di misurazione dei valori sub ponderali della performance di funzione (verbale ODV n. 24 del 23.07.15, n. 31 del 15.09.15, n. 34 del 06.10.15, n. 2 del 15.02.2016), nonché degli esiti indicati nel Report del Segretario Generale inviato a questo Organismo con nota prot. 131638/II/9 del 03.06.2016.

- trasmissione delle risultanze di tali valutazioni agli interessati che hanno potuto condividerle, chiudendo così la fase valutativa, o contrastarle con osservazioni formali che sono state oggetto di ulteriore confronto con i dirigenti che le hanno presentate.

Come da regolamento, solo alla chiusura di tale procedimento l'OdV ha chiesto alla Ripartizione Personale l'invio dei dati relativi alle valutazioni gerarchica e non gerarchica di ogni singolo Dirigente per completare la fase valutativa, trasmettendo le proposte finali risultanti al sig. Sindaco, agli Uffici competenti e ai singoli interessati.

4) CRITICITÀ DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La prima criticità che si è riscontrata nel processo di misurazione della performance organizzativa è stata il rispetto dei tempi di invio dei report richiesti per la misurazione.

Solamente a maggio 2016 l'ODV, dopo aver ricevuto i report, è riuscito a convocare, con nota prot. n. 101224 del 29.04.2016, tutti i Dirigenti e le rispettive Posizioni Organizzative Strutturali al fine di provvedere alla valutazione della performance operativa per l'anno 2015, con particolare riferimento al PDO 2015 ed all'effettivo conseguimento degli obiettivi ivi fissati.

L'Organismo, infatti, contrariamente a quanto avvenuto negli anni precedenti, ha dovuto procedere per la valutazione riferita all'anno 2015 in due fasi distinte:

1. **la prima, avviata e conclusasi nel mese di maggio, ha riguardato in modo specifico la performance operativa inerente il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi ed organizzativi di ciascuna struttura;**

2. **la seconda fase, incentrata sulla performance individuale di funzione, ha potuto prendere avvio solo successivamente con analisi e confronto su quanto dichiarato dai Dirigenti nei Report trasmessi a questo Organismo.**

L'ODV ha dovuto incontrare i dirigenti in due momenti differenti temporalmente, con conseguente allungamento dei tempi di valutazione, poiché taluni dirigenti hanno inviato in ritardo i report e spesso i report inviati sono risultati carenti delle informazioni sufficienti per esprimere una valutazione. Queste numerose carenze documentali riscontrate hanno comportato la necessità di sollecitare le dovute integrazioni, con slittamento ulteriore dei tempi.

L'ODV, nonostante le convocazioni formalmente inviate, nel mese di maggio ha dovuto prendere atto delle assenze di alcuni dirigenti, assenti per malattia o impegnati in altre attività.

5) CRITICITÀ DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE O DI FUNZIONE

Per tutto quanto scritto nel paragrafo precedente, solo a metà giugno l'ODV, dopo aver ricevuto tutti i report e relativi approfondimenti richiesti, ha potuto dare avvio alla seconda fase del processo valutativo delle performances dirigenziali relative all'anno 2015, passando all' esame dei report di funzione ed assegnazione dei relativi punteggi.

In particolare, l'Organismo ha analizzato:

- **quanto dichiarato dai Dirigenti nei Report e nell'eventuale documentazione integrativa trasmessa,**
- **nonché tutto il fascicolo personale di ciascuno di essi, relativo a quanto occorso durante l'annualità 2015.**

L'OdV non ha potuto terminare la seconda fase di valutazione entro il secondo quadrimestre per due principali motivazioni:

- prolungata assenza dell'unico supporto amministrativo di riferimento (sostituzione più volte, ma vanamente, sollecitata);

- trasferimento sede degli uffici dell'ODV dalla sede di Via M. Montrone, chiusa per disdetta del contratto di locazione, all'attuale sede di Via Cairoli.

A novembre, l'ODV, come da regolamento, ha proceduto a:

- prendere atto, del punteggio assegnato dal Report del Segretario Generale inviato a questo Organismo;

- **formulare una tabella riepilogativa dei punteggi conseguiti suddivisi per item, che è stata trasmessa via mail ad ogni singolo Dirigente, chiedendone la condivisione o eventuali osservazioni entro un periodo definito;**
- **incontrare i dirigenti che chiedevano chiarimenti;**
- **valutazione finale, resa nota agli interessati, al netto della valutazione gerarchica e non gerarchica;**
- **chiedere alla Ripartizione Personale l'invio dei dati relativi alle valutazioni gerarchiche e non gerarchiche di ogni singolo Dirigente per poter completare il processo di valutazione di funzione/individuale;**
- **trasmettere le proposte finali risultanti al Sig. Sindaco, agli Uffici competenti ed ai singoli interessati.**

6) PROPOSTE MIGLIORATIVE AL CICLO DI PERFORMANCE

In relazione alla attività di valutazione della performance organizzativa, l'ODV, al fine di migliorarne il processo di valutazione e misurazione ha

condiviso con la Direzione Generale di apportare dei miglioramenti per il futuro, in particolare:

- evitare sensibili sperequazioni tra i partecipanti ad una attività progettuale attraverso la proposta di fissazione di un limite massimo di accesso alle risorse destinate, in fase di contrattazione integrativa, in analogia a quanto previsto dalla normativa in vigore per i progettisti di opere pubbliche;

- rendere obbligatoria per i dirigenti una comunicazione tempestiva alla Direzione Generale ed all'Organismo di Valutazione circa l'eventuale impossibilità di raggiungimento degli obiettivi assegnati per factum principis (normativa sopravvenuta, venir meno dei presupposti giuridici, ect) entro una determinata data, al fine di impedire che alcuni obiettivi vengano modificati o sostituiti nel mese di novembre o dicembre;

- procedere alla comminazione di una penalità fino ad un massimo di punti 5, ove si verifichino, ai sensi del punto 6 comma 11 del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, inadempimenti/comportamenti manageriali inadeguati per l'assolvimento dell'incarico, che incidono sulla performance operativa e di funzione (es. tardiva o mancata emanazione del provvedimento amministrativo, inosservanza dei termini per la compilazione delle schede di valutazione del personale, inosservanza di direttive imputabili al dirigente, inosservanza del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'Amministrazione, intervento sostitutivo ex art. 2 co. 9 bis Legge n. 241/1990).

Visto che un sistema di valutazione condiviso, costituisce un'occasione di valorizzazione e miglioramento continuo delle risorse umane e quindi

dell'Organizzazione nel suo complesso, l'OdV ha chiesto nel mese di dicembre 2016 con una nota a tutti i dirigenti di rendersi parte attiva in tale processo di miglioramento del SMV e far pervenire tramite email le loro osservazioni e/o proposte di modifiche nell'ottica di leale collaborazione. Parte dei dirigenti (16) ha ritenuto di collaborare in tale ottica e le loro osservazioni saranno valutate per una proposta di modifica del SMV da formulare con il supporto di un gruppo di lavoro che sarà a breve creato in accordo con la Direzione Generale del Comune.

7) ULTERIORI CRITICITA'

Dal mese di ottobre 2016, a seguito di richiesta da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, giungono all'attenzione di questo Organismo delibere riguardanti il riconoscimento di debiti fuori bilancio per i quali non vengono rispettati i tempi e i modi ordinari, affinché l'OdV ne tenga debitamente conto nella fase di valutazione della performance dei Dirigenti responsabili.

Difatti, secondo il disposto dell'art. 14 comma 1 del D.L. 669/96, le Amministrazioni dello Stato e gli Enti Pubblici hanno un termine di 120 giorni, decorrenti dalla notifica del titolo esecutivo, per completare l'esecuzione dei provvedimenti giurisdizionali che obbligano al pagamento di somme di denaro e la mancata tempestiva adozione degli atti amministrativi necessari è strettamente idonea a generare responsabilità contabile per i funzionari e/o gli amministratori relativamente alla maggiore spesa per effetto di azioni giudiziarie ai danni dell'Ente.

Alla luce di quanto sopra, l'OdV ha deciso di esaminare caso per caso le delibere inviate e di chiedere ai Dirigenti interessati dal ritardo nell'adozione dei necessari atti, di fornire dettagliate relazioni in merito; tali relazioni costituiranno oggetto di valutazione della performance dell'anno di

competenza.

L'OdV ha inoltre esaminato l'elaborata relazione del Servizio Ispettivo del MEF, trasmessa dalla Direzione Generale in data 08.09.16 assieme alla nota prot. 204042/II-10 con la quale il Direttore Generale ha chiesto ai Dirigenti interessati di fornire entro il 23.09.16 delle "controdeduzioni" in merito ai rilievi contenuti nella succitata Relazione.

L'Organismo ha rilevato positivamente che, secondo quanto riportato testualmente a pag. 91 dagli ispettori del MEF, " ... *L'esame della documentazione relativa alla valutazione, ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato ai Dirigenti del Comune di Bari ha evidenziato che essa ha avuto luogo in conformità con quanto prescritto nel Regolamento innanzi richiamato ..." .*