COMUNE DI BARI

Organismo di Valutazione

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e rapporto annuale

Anno 2019

Art. 7 Regolamento Uffici del Comune di Bari
Art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del D. Lgs. n. 150/2009)

30 Aprile 2020

Teresa CETANI	**Achille CIPPONE**	**Angelo PUGLIESE**
(Componente)	(Presidente)	(Componente)
Firmato	***Firmato***	***Firmato***

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 E INDIVIDUALE O DI FUNZIONE

5 LA PARTECIPAZIONE DEI CITTADINI E DEGLI UTENTI

6 PROPOSTE MIGLIORATIVE AL CICLO DI PERFORMANCE

1) PRESENTAZIONE

La presente relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ha lo scopo sia di riferire sul funzionamento del S.V.M.P. vigente nel Comune di Bari nell'anno 2019 (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), che di fornire un rapporto annuale all'Amministrazione.

Come prescritto dalle linee guida, questa relazione è 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).

Secondo la Relazione del MEF " RELAZIONE ACCERTAMENTI ISPETTIVI ESEGUITI PRESSO COMUNE DI BARI dal 16 settembre al 6 novembre 2015" 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.

Il PDO traduce e declina, 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, vigenti sino alla scadenza del mandato sindacale. Il Piano degli Obiettivi (PDO) 2018/2020 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 asseveramento 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.

Anche nel PDO 2018/2020, in stretta sinergia fra Direzione Generale, Assessorati e Direzioni di tutto l'Ente, sono declinati uniformi obiettivi tesi a garantire, in modo misurabile e valutabile, l'adozione delle misure correttive per il superamento delle criticità individuate nella pronuncia della Corte dei Conti Sezione Regionale Di Controllo per la Puglia n. 121/PRSP/2017 e a rafforzare la sana gestione e l'efficienza economico-gestionale dell'Ente.

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 ne 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.

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

Le operazioni di misurazioni delle *performances* dirigenziali 2019 sono state effettuate sulla base del raggiungimento degli obiettivi dell'anno 2018, nonché sulle *performances* di funzione, con riferimento al periodo 01/01/2018 – 31/12/2018.

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, n. 34 del 06/10/2015 e n. 3 del 7.02.2019 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.

La misurazione della performance organizzativa ed individuale 2019 del Comune di Bari relativa all'annualità 2018 si è articolata nelle seguenti fasi:

- avvio della misurazione della performance organizzativa ed individuale avvenuta con nota dell'OdV prot. 39066 dell'8/02/19 in cui si richiedeva ai dirigenti di trasmettere i *report* debitamente sottoscritti sulle attività svolte entro il 10/03/2019 esclusivamente secondo le modalità di cui all'art. 47 del D.Lgs. 82/2005, 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;
- 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 2018, 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, al netto della valutazione gerarchica e non gerarchica;

- 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;
- incontri con i Dirigenti che hanno formulato osservazioni e/o rilievi;
- richiesta alla Ripartizione Personale, dell'invio dei dati relativi alle valutazioni gerarchica e non gerarchica di ogni singolo Dirigente per completare la fase valutativa;
- assegnazione dei punteggi relativi al report di competenza del Segretario Generale (dopo che quest'ultimo ha effettuato un contraddittorio per la condivisione dei punteggi con i singoli Dirigenti);
- trasmissione delle proposte finali di valutazione dirigenziali risultanti al sig. Sindaco e agli Uffici competenti.

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

La prima criticità che si è riscontrata nel processo di misurazione della performance organizzativa, come negli anni precedenti, è stata il rispetto dei tempi di invio dei report di funzione e delle relazioni attestanti lo stato di raggiungimento degli obiettivi.

L'OdV infatti ha dovuto sollecitare alcuni Dirigenti, ben oltre la scadenza del termine assegnato ad adempiere a quanto richiesto al fine di poter consentire l'avvio del processo valutativo.

Un'altra criticità si è rilevata nel constatare che molti dirigenti non avevano inserito, nel sistema informativo CIPEL-PDO in dotazione dell'Ente, i dati necessari per consuntivare al 31.12.2018 lo stato di raggiungimento degli obiettivi operativi ed organizzativi assegnati, circostanza questa che di fatto impedisce di poter liquidare la produttività ai dipendenti comunali. Grazie alla collaborazione dell'unità di supporto dell'OdV che ha prontamente invitato i Dirigenti ad inserire i dati richiesti nel sistema informativo, supportandoli all'occorrenza in tale attività, è stato possibile trasmettere i dati necessari per dar corso

alle attività di liquidazione della produttività da parte della ripartizione personale (cfr. nota prot. 143887 del 22/05/2019).

Si evidenzia che l'OdV con nota prot. 2690212 del 9.10.18 aveva già dato avvio ad un monitoraggio intermedio degli obiettivi operativi ed organizzativi invitando tutti i Dirigenti ad effettuare una ricognizione dello stato di attuazione degli stessi alla data del 30.09 nel sistema applicativo CIPEL – PDO, mediante una sintetica relazione nonché attraverso l'indicazione della percentuale di effettivo conseguimento del *target* raggiunto rispetto a quello atteso.

A seguito del predetto monitoraggio, era emerso che la maggior parte degli obiettivi assegnati ai Dirigenti era in linea con i *target* attesi, sulla scorta delle percentuali indicate di effettivo conseguimento alla data del *report*.

Per taluni obiettivi che non riportavano una chiara e dettagliata reportistica, l'Organismo aveva altresì provveduto a richiedere i dovuti chiarimenti (cfr. nota prot. 288921 del 26.10, nota prot. 288909 del 26.10, etc.) ed i Dirigenti interessati avevano tempestivamente riscontrato le note dell'OdV.

Tale monitoraggio intermedio si è rivelato particolarmente utile e si ritiene di continuare ad utilizzarlo anche per gli anni a venire in quanto laddove emergono situazioni di criticità, i Dirigenti possono essere tempestivamente invitati ad adottare gli opportuni correttivi, così come è avvenuto.

Ciò nonostante, si rileva che quasi al termine dell'esercizio, a seguito di motivate richieste di sostituzione/integrazione/modificazione degli obiettivi assegnati da parte di alcuni dirigenti, la Direzione Generale ha adottato ben tre modifiche al piano dettagliato degli obiettivi (DD n. 2018/10749 del 03/10/2018, n. 2018/14422 del 14/12/2018 e n. 2018/14781 del 20/12/2018).

All'uopo l'Organismo sottolinea ancora una volta la propria posizione in merito, in linea con quella già in precedenza evidenziata alla Direzione Generale (cfr. nota prot.

265116 del 5.11.2015), pur non rientrando tra le competenze proprie dell'OdV decisioni inerenti l'individuazione degli obiettivi.

5) La partecipazione dei cittadini e degli utenti

Le recenti modifiche normative hanno rafforzato il principio della partecipazione degli utenti esterni ed interni e, più in generale dei cittadini, al processo di misurazione della performance organizzativa, richiedendo alle amministrazioni di adottare sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione e di sviluppare le più ampie forme di partecipazione.

Tale partecipazione può essere espressa in due modalità: in modo sistematico ed organico attraverso le indagini di customer satisfaction volte a rilevare il grado di soddisfazione degli utenti in relazione ai servizi erogati dalla pubblica amministrazione o attraverso la comunicazione diretta degli utenti esterni ed interni all'ODV.

Per questa ragione, l'Organismo nell'esercizio delle proprie funzioni ha chiesto alle varie strutture comunali chiarimenti e/o relazioni dettagliate laddove son pervenute segnalazioni (da parte di Consiglieri Comunali, o Commissioni Consiliari o cittadini), ovvero è emerso dalla lettura di articoli di stampa, in merito a ritardi e/o disfunzioni nei procedimenti amministrativi di competenza dell'Ente.

Il tutto, ovviamente, al fine di garantire l'imparzialità, la trasparenza, l'integrità ed il buon andamento dell'azione amministrativa.

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 intende suggerire dei miglioramenti per il futuro, attraverso una rivisitazione complessiva del vigente sistema che non corrisponde più al mutato assetto organizzativo.

Difatti, l'attuale griglia di valutazione della performance di funzione dirigenziale è divenuta inidonea a tenere conto e a valorizzare le peculiarità strutturali di ciascun ufficio,

finendo per "ingabbiare" la valutazione in una camicia di forza che non rispecchia i risultati concretamente raggiunti. Si rende pertanto opportuna una rivisitazione complessiva del sistema per dar luogo ad una valutazione non standardizzata ma dinamica.

Solo a titolo esemplificativo si pensi al fattore subponderale che attribuisce punteggio alla riduzione dei costi di telefonia che ha ormai dispiegato appieno i propri effetti, essendo evidente che la riduzione dei costi al di sotto di una certa soglia non è più possibile, così come la riduzione della spesa per acquisto materiale e beni di consumo.

Parimenti la partecipazione attiva di tutte le direzioni di ripartizione ai controlli sui comportamenti organizzativi posti in essere per assicurare e promuovere la legittimità, regolarità, imparzialità e correttezza dell'azione amministrativa (punto 6 comma 10 lett. B-IV del vigente S.M.V.P.) può essere oggi considerata attività di mera routine e pertanto andrebbero ridimensionati i punteggi relativi a tale *item* implementando quelli da attribuire ad altre più innovative funzioni.

Altro adeguamento del vigente S.M.V.P. appare necessario rispetto a quanto previsto all'art. 8 comma 11 del Regolamento comunale per i compensi incentivanti (adottato con DGC n. 599 del 20.09.18) per l'attività di controllo prevista dall'art. 31 comma 12 del Codice.

Infine si auspica un adeguamento del sistema che recepisca per quanto compatibili, oltre alle previsioni normative, anche i principi delle Linee Guida della Funzione Pubblica dalla n. 1/2017 alla n. 5/2019.