COMUNE DI BARI

Organismo di Valutazione

# Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

**Anno 2020**

***(Art. 14, comma 4, lettera a, D. Lgs. n. 150/2009)***

**30 Aprile 2021**


**Stella LAFORGIA**
*(Componente)*
*Firmato*

**Achille CIPPONE**
*(Presidente)*
*Firmato*

**Angelo PUGLIESE**
*(Componente)*
*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, INDIVIDUALE O DI FUNZIONE**

**5 LA PARTECIPAZIONE DEI CITTADINI E DEGLI UTENTI**

**6 PROPOSTE MIGLIORATIVE AL CICLO DI PERFORMANCE**

## 1 PRESENTAZIONE

La presente relazione costituisce lo strumento con cui l'Organismo di Valutazione, nominato con decorrenza dal 01.01.2021, giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 619 del 04.12.2020, riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, relativamente all'anno 2020, mettendo in luce i diversi aspetti del ciclo di gestione della performance, evidenziando rischi e opportunità, anche al fine di presentare possibili proposte di miglioramento.

In particolare, la relazione di cui all'art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/2009, è stata elaborata tenendo conto delle Linee Guida nn. 1 e 2 del Dipartimento della Funzione Pubblica e viene pubblicata sul sito istituzionale del Comune di Bari, in formato aperto, nella sezione "Amministrazione Trasparente - Controlli e rilievi sull'amministrazione – Organismi indipendenti di Valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe".

## 2 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE: PREMESSA

In ossequio al vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, l'Organismo di Valutazione è chiamato alla verifica circa la misurabilità e l'efficacia dell'azione amministrativa.

In particolare, il Piano delle Performance, che assorbe in sé il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) traduce e declina, in azioni concrete e di contenuto respiro temporale, gli obiettivi descritti nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e, in particolare, gli obiettivi strategici legati alle linee programmatiche di mandato del Sindaco, presentate al Consiglio Comunale nella seduta del 18 settembre 2019.

Il Piano degli Obiettivi (PDO) 2019/2021 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.

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.

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

Le operazioni di misurazioni delle *performances* dirigenziali dell'anno 2020 sono state effettuate sulla base del raggiungimento degli obiettivi, nonché sulle *performances* di funzione, relative al periodo temporale compreso tra il 01/01/2019 ed il 31/12/2019.

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 e n. 3 del 07.02.2019, a suo tempo trasmessi a tutti i Dirigenti. Le 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 2020 del Comune di Bari, relativa all'annualità 2019 si è articolata nelle seguenti fasi:

- avvio della misurazione della performance organizzativa ed individuale avvenuta con nota dell'OdV prot. 13314 del 16.01.2020 in cui veniva richiesto ai Dirigenti dell'Ente di trasmettere i *report,* debitamente compilati e sottoscritti, aventi ad oggetto le attività svolte nel corso dell'anno 2019, entro il 20.02.2020 (termine successivamente differito, al 28.02.2020, con mail inviata dall'OdV ai Dirigenti il 18.02.2020), esclusivamente secondo le modalità di cui all'art. 47 del D.Lgs. 82/2005, unitamente alle relazioni 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 ritenuta esaustiva dall'OdV;
- esame dell'eventuale documentazione integrativa trasmessa, nonché di tutto il fascicolo personale di ciascuno di Essi, relativo a quanto occorso durante l'anno 2019, in ossequio a quanto disciplinato dal punto 6, c.11. del S.M.V.P.;
- elaborazione del punteggio conseguito su un'apposita scheda all'uopo elaborata, al netto della valutazione gerarchica e non gerarchica;
- trasmissione delle risultanze delle valutazioni agli interessati, con la possibilità di condividerle, consentendo quindi la chiusura della fase valutativa, ovvero di contrastarle mediante la presentazione di osservazioni formali, che hanno rappresentato l'oggetto di ulteriore confronto con i Dirigenti che le hanno formulate;
- incontri con i Dirigenti che hanno presentato osservazioni e/o rilievi;
- richiesta alla Ripartizione Personale, dell'invio dei dati relativi alle valutazioni gerarchica e non gerarchica di ogni singolo Dirigente, al fine di completare la fase valutativa;
- assegnazione dei punteggi relativi al *Report* di competenza del Segretario Generale, a fronte della rivisitazione degli esiti da parte di quest'ultimo;

- trasmissione delle proposte finali di valutazione dirigenziali al sig. Sindaco e agli Uffici competenti.

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

Come accaduto già negli anni scorsi, nel corso del processo di misurazione della performance organizzativa si è riscontrata una criticità dovuta al mancato rispetto del termine finale assegnato ai Dirigenti per la trasmissione dei *report* di funzione e delle relazioni attestanti lo stato di raggiungimento degli obiettivi, sebbene il 2020 abbia rappresentato un anno di particolare complessità lavorativa, stante la situazione emergenziale determinata dal diffondersi dell'epidemia da Covid - 19.

Altro fattore di criticità è stato rilevato in data 10.12.2019, ovvero quasi al termine dell'esercizio, allorquando la Direzione Generale, a seguito di numerose richieste da parte di alcuni Dirigenti, di sostituzione/integrazione/modificazione degli obiettivi assegnati, ha adottato delle modifiche al Piano dettagliato degli obiettivi (DD 2019/076/00002).

All'uopo l'Organismo di Valutazione sottolinea, ancora una volta, la propria posizione in merito ed in linea con quella già precedentemente espressa alla Direzione Generale (cfr. nota prot. 265116 del 05.11.2015), pur evidenziando che non rientrano tra le competenze spettanti all'OdV le decisioni in ordine all'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 esprimersi attraverso due modalità attraverso:

- le indagini di customer satisfaction, volte a rilevare il grado di soddisfazione degli utenti, in relazione ai servizi erogati dalla Pubblica Amministrazione;
- la comunicazione diretta all'ODV da parte degli utenti esterni ed interni.

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

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

## 6 PROPOSTE MIGLIORATIVE AL CICLO DI PERFORMANCE

L'Organismo di Valutazione, al fine di migliorare le attività di valutazione e di misurazione della performance intende suggerire delle proposte migliorative per il futuro. In particolare, l'OdV propone di:

- rivisitare il Punto 6.10 del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance "Criteri ed indicatori di misurazione dei valori subponderali delle performances di funzione", al fine di consentire di dar luogo ad una valutazione dirigenziale dinamica e non standardizzata. Sul punto, a solo a titolo esemplificativo, si sottolinea come i fattori subponderali relativi alla "*riduzione delle spese telefoniche"* e agli "*impegni per l'acquisto di beni di consumo e di materie prime"* (Punto 6.10, lett. A, punto I, nn.1-2 del S.M.V.P.), andrebbero contestualizzati nella vigente realtà, apparendo di fatto impossibile una riduzione dei costi al di sotto di una certa soglia. Così come, può essere considerata attività ordinaria, di routine, con conseguente ridimensionamento nell'attribuzione del punteggio, l'adozione dei "*comportamenti posti in essere*

*per assicurare e promuovere la legittimità, regolarità, imparzialità, trasparenza e correttezza dell'azione amministrativa"* (Punto 6.10, lett B, punto IV, n.1 del S.M.V.P.). Di contro, apparirebbe opportuno considerare e attribuire un congruo punteggio alla predisposizione di attività più innovative e sfidanti poste in essere da parte dei Direttori delle Ripartizioni;

- raccordare l'art. 8, comma 11 del Regolamento Comunale per la costituzione e ripartizione del Fondo Incentivante delle Funzioni tecniche, approvato con D.G.M. n. 599 del 20.09.2018 con il Punto 6.10 lett A) del S.M.V.P., così da consentire il collegamento diretto tra il controllo effettuato dall'OdV ai sensi dell'art.31, comma 12 del D.Lgs 50/2016 e la valutazione della performance di funzione, con conseguente attribuzione di punteggio nei confronti di tutti i dirigenti che adempiano a quanto statuito dalla normativa vigente;

- adeguare e recepire le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.) al fine di connettere, sulla scorta di precisi indicatori, la misurazione e la valutazione della performance allo svolgimento delle attività degli Uffici da svolgersi in modalità agile, in ossequio al principio guida "Far but close" ovvero "lontano ma vicino" e nell'ottica della valorizzazione di una cultura organizzativa che premia i risultati conseguiti;

- modificare l'attuale griglia di valutazione per l'assegnazione dei punteggi relativi alla performance di funzione dirigenziale, che finisce per non valorizzare le peculiarità strutturali proprie di ciascun ufficio;

- individuare fattori di diversificazione degli incarichi *ad interim* e/o aggiuntivi ricoperti dai Dirigenti, sulla base del peso e delle responsabilità degli stessi;

- intervenire sul collegamento tra i progetti obiettivo e il sistema pianificatorio - programmatorio vigente, inserendo le progettualità nel circuito del ciclo della

performance, all'interno del perimetro del PDO-PdP, così blindando la programmazione operativa agli obiettivi strategici definiti dall'Amministrazione comunale (cfr. nota OdV prot. 204875 del 15.09.2020);

- rendere obbligatoria per i Dirigenti una comunicazione tempestiva (non oltre il mese di settembre) 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, etc.). Questa comunicazione inciderà sulla valutazione della *performance operativa* dei Dirigenti;
- uniformarsi e adeguarsi ai principi fissati dalle Linee Guida della Funzione Pubblica n. 1/2017 e n. 5/2019;
- evitare sensibili sperequazioni tra i partecipanti ad una attività progettuale attraverso la proposta di fissare un limite massimo di accesso alle risorse destinate, in fase di contrattazione integrativa.

Visto che un sistema di valutazione dinamico ed adeguato, costituisce occasione di valorizzazione e miglioramento continuo delle risorse umane e, quindi, dell'organizzazione dell'Ente nel suo complesso, l'OdV auspica che si possa addivenire ad una rivisitazione del vigente Sistema di misurazione e valutazione, offrendo piena collaborazione a tal riguardo.