COMUNE DI BARI

Organismo di Valutazione

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

Anno 2021

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

30 Aprile 2022

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 è redatta ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettere a) ed f) del D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., tenendo conto dei principi identificati dallo stesso D. Lgs. 150/2009 ed in coerenza con gli indirizzi formulati nelle Linee Guida per la Relazione annuale sulla Performance, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

In particolare, il testo costituisce lo strumento attraverso il quale lo scrivente Organismo di Valutazione, nominato con decorrenza dal 01.01.2021, giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 619 del 04.12.2020, intende riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni del ciclo della performance relativa all'anno 2021, con lo scopo di mettere in luce i diversi aspetti del ciclo di gestione della performance ed evidenziare rischi e opportunità, anche al fine di presentare possibili proposte di miglioramento.

La relazione sarà oggetto di pubblicazione 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 a quanto disposto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, l'Organismo di Valutazione è chiamato a svolgere diversi compiti, tra i quali figura la verifica della imparzialità, della correttezza e dell'efficacia dell'azione amministrativa.

All'interno dell'Ente comunale, 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) è stato redatto puntando ad una piena integrazione tra la funzione propositiva degli obiettivi posta 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 fondamentale ruolo di coordinamento ed indirizzo della Direzione Generale.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del Comune di Bari prevede tra i parametri utili alla valutazione della performance di funzione dei Dirigenti (cfr. art. 6, comma 10, lett. A) punto II), 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 tra lo stesso ed il 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 2021 sono state effettuate sulla base del raggiungimento degli obiettivi, nonché sulle *performances* di funzione, relative al periodo temporale compreso tra il 01/01/2020 ed il 31/12/2020.

I criteri seguiti ed 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 in diversi verbali dell'ODV, richiamati nel verbale n. 4 del 15.02.2021, trasmesso a tutti i Dirigenti dell'Ente. Le principali 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 2021 del Comune di Bari, relativa all'annualità 2020 si è articolata nelle seguenti fasi:

- avvio della misurazione della performance organizzativa ed individuale avvenuta con nota dell'OdV prot. n. 46727 del 23.02.201 con cui è stato richiesto ai Dirigenti dell'Ente di trasmettere i *report,* debitamente compilati e sottoscritti, aventi ad oggetto le attività svolte nel corso dell'anno 2020, entro il 22.03.2021 (termine successivamente differito alla data del 12.04.2021, con nota prot. n. 64860 del 12.03.2021), unitamente alle relazioni attestanti lo stato di raggiungimento degli obiettivi operativi ed organizzativi assegnati alle strutture;
- analisi di quanto dichiarato dai Dirigenti nei Report trasmessi all'Organismo di Valutazione;
- richiesta ad alcuni Dirigenti di documentazione integrativa;
- esame dell'eventuale, ulteriore documentazione trasmessa, nonché di tutto il fascicolo personale di ciascuno di Essi, relativo a quanto occorso durante l'anno 2020, in ossequio a quanto disciplinato dal punto 6, c.11. del S.M.V.P.;
- elaborazione del punteggio conseguito su un'apposita scheda, al netto della valutazione gerarchica e non gerarchica;
- trasmissione delle risultanze delle proposte di valutazione agli interessati, con la possibilità di condividerle, consentendo quindi la chiusura della fase valutativa, ovvero di contrastarle con la presentazione di osservazioni formali, oggetto di successivo confronto con i Dirigenti richiedenti;

- 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;
- trasmissione delle proposte finali di valutazione dirigenziale 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 e sebbene si comprenda che anche il 2021 ha rappresentato un anno di particolare complessità lavorativa determinata dall'emergenza pandemica, occorre precisare che nel corso del processo di misurazione della performance organizzativa si è riscontrata una criticità operativa determinata dal 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.

Altro fattore di criticità è stato rilevato in data 22.12.2021, ovvero quasi al termine dell'esercizio, allorquando la Direzione Generale, a seguito delle richieste di sostituzione/integrazione/modificazione degli obiettivi assegnati, pervenute da parte di alcuni Dirigenti, ha adottato delle modifiche al Piano dettagliato degli obiettivi (DD n. 2021/17292).

Sul punto, l'Organismo di Valutazione, pur sottolineando che non rientra tra le proprie competenze ogni decisone relativa all'individuazione degli obiettivi, rimarca la propria posizione, come già in passato espressa alla Direzione Generale (cfr. nota prot. 265116 del 05.11.2015).

5 LA PARTECIPAZIONE DEI CITTADINI E DEGLI UTENTI

In linea con quanto stabilito dagli artt. 8 e 19 bis del D. Lgs. 150/2009 e alla luce dell'adozione delle Linee Guida n. 4/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica, aventi ad oggetto "*La valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche*", si evidenzia l'importanza del principio della partecipazione degli utenti esterni ed interni e, più in generale, dei cittadini, al processo di misurazione della performance organizzativa, che richiede alle amministrazioni di adottare sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione e di sviluppare le più ampie forme di partecipazione.

Tale coinvolgimento può esprimersi attraverso due modalità:

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

È proprio in quest'ottica che l'Organismo di Valutazione, nell'esercizio delle proprie funzioni, ha chiesto alle varie strutture comunali chiarimenti e/o relazioni dettagliate laddove sono pervenute segnalazioni (per esempio, da parte di cittadini), ovvero sono emersi, dalla lettura di articoli di stampa, ritardi e/o disfunzioni nei procedimenti amministrativi di competenza dell'Ente.

Ciò al solo e 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, nell'ottica di adeguare il Sistema di misurazione alle sopravvenute disposizioni normative ed al fine di migliorare le attività del ciclo di valutazione e di misurazione della performance 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". Sul punto, a solo titolo esemplificativo, si sottolinea

come il fattore subponderale relativo alla "*riduzione delle spese telefoniche*" appare non più valutabile, considerato il passaggio dell'Ente alla tariffazione Flat, ovvero ad un modello di fatturazione non più "a consumo", che quindi fa superare l'esigenza di monitoraggio dei costi telefonici;

- 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;
- adeguarsi al nuovo CCNL dirigenti dell'Area delle Funzioni Locali;
- connettere, sulla scorta di precisi indicatori, la misurazione e la valutazione della performance al POLA, nell'ottica della valorizzazione di una cultura organizzativa che premia i risultati conseguiti;
- 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 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 inciderebbe ai fini della valutazione della *performance operativa* dei Dirigenti;

- uniformarsi e adeguarsi al D.L 80/2021, convertito in L. 113/2021;
- 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.

Nel corso dell'anno, nell'ottica di adeguare il Sistema di misurazione e valutazione della performance alle intervenute novità normative, l'OdV ha incontrato la Direzione Generale, la quale ha elaborato le modifiche da apportare allo SMVP, che hanno costituito oggetto della proposta di deliberazione n. 2021/170/00189, ora al visto del Sindaco.