

COMUNE DI SCANDICCI

ORGANISMO DI VALUTAZIONE

(istituito con deliberazione della G.C. n. 132 dell'08.07.2014 e nominato con atto del Sindaco n. 164 del 22.09.2014)

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI (art. 14, comma 4, lett. a), D. Lgs. n. 150/2009)

1. Premessa

La presente relazione viene redatta ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e secondo quanto indicato nelle delibere Civit n. 4 del 07.03.2012 e n. 23 del 16.04.2013. Come si rileva dalla premessa di quest'ultima delibera, essa è rivolta specificamente alle amministrazioni statali, agli enti pubblici non economici nazionali e alle C.C.I.A.A.; le sue indicazioni, tuttavia, possono essere un parametro di riferimento per tutti gli altri enti di cui all'art.1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e, pertanto, si è ritenuto opportuno avvalersene, in assenza di direttive specifiche in materia per gli enti locali.

La presente relazione, inoltre, viene redatta avendo a riferimento i dati risultanti dalla relazione sulla performance 2015, predisposta dall'Organismo di Valutazione in data 27.04.2016 e pubblicata nel sito dell'ente, sezione "Amministrazione Trasparente", in quanto la relazione sulla performance 2016 è attualmente in corso di elaborazione. Tuttavia, come richiesto nel paragrafo 4 della citata delibera Civit n. 23/2013, il presente documento dà conto di quanto previsto per il Piano della Performance dell'anno 2017, in corso di approvazione da parte dell'Amministrazione comunale.

2. Performance organizzativa

Il riferimento legislativo al Piano della Performance si ritrova nell'art. 10 del D. Lgs. 27.10.2010, n. 150, "Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", dove viene definito come *"documento programmatico triennale, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, con il quale individuare gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definire, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori"*.

Relativamente al Comune di Scandicci, l'art. 46 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 297

del 30.12.2010, individua il Piano della Performance quale complesso dei seguenti atti:

- Relazione Previsionale e Programmatica (RPP), dal 2016 Documento Unico di programmazione (DUP), approvata unitamente al Bilancio annuale e pluriennale di previsione;
- Piano esecutivo di gestione (PEG);
- Piano dettagliato degli obiettivi (PDO), integrato con il documento degli obiettivi strategici dei dirigenti.

Con il D.L. 10.10.2012, n. 174, convertito nella legge 07.12.2012, n. 213, è stato aggiunto all'art. 169 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267, Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali (TUEL), un comma 3-bis che, con intenti di semplificazione dei processi di pianificazione gestionale, dispone che il Piano degli obiettivi di cui all'art. 108 dello stesso TUEL ed il Piano della performance, previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, siano unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione, il quale, precisa sempre la stessa norma, deve essere deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con la relazione previsionale e programmatica (ora DUP).

A decorrere dall'anno 2016, le suddette disposizioni regolamentari e gli strumenti di programmazione sopra citati sono adeguati alle disposizioni di legge in materia di armonizzazione dei sistemi contabili, di cui al D. Lgs. 23 giugno 2011, n. 118, come modificato con D. Lgs. 10 agosto 2014, n. 126.

Per quanto riguarda il Piano della Performance dell'anno 2015, che costituisce – come si è visto – il riferimento della presente relazione:

- il bilancio di previsione ed il DUP sono stati approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n. 89 del 21.07.2015; con successiva delibera consiliare n. 144 del 21.12.2015, è stato approvato l'aggiornamento al suddetto DUP;
- il PEG ed il PDO sono stati approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 119 del 22.07.2015;
- l'Organismo di Valutazione ha redatto la relazione sulla performance in data 27.04.2016.

Relativamente al 2016:

- il bilancio di previsione ed il DUP sono stati approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n. 66 del 30.05.2016; con successiva delibera consiliare n. 106 del 28.09.2016, è stato approvato l'aggiornamento al suddetto DUP;
- il PEG ed il PDO sono stati approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 98 del 14.06.2016;

Il Piano dettagliato degli Obiettivi, la cui predisposizione compete al Segretario Generale ai sensi dell'art. 12 bis del citato regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, è il frutto di un condiviso lavoro di programmazione che ha visto coinvolti, sia per il 2017 che in generale, il Sindaco, gli Assessori, il Segretario Generale stesso, i Dirigenti, le Posizioni Organizzative, i responsabili degli Uffici e altri collaboratori.

Per ciascun Settore, Servizio o Ufficio sono state organizzate, nei mesi di novembre e dicembre 2016, 21 specifiche riunioni o sedute di lavoro durante le quali, con il supporto del Controllo di Gestione, Assessori, Dirigenti, Posizioni Organizzative e loro collaboratori, si è definito e concordato con il Segretario Generale programmi di attività, obiettivi e progetti di miglioramento.

La definizione dei programmi di lavoro, articolati per obiettivi, è arricchita da una serie di informazioni tali da consentire il loro inquadramento in uno scenario programmatico più ampio:

- ciascun obiettivo è ricondotto ad una classificazione che vuol metterne in evidenza la tipologia dei risultati attesi o altre sue caratteristiche (di consolidamento, di miglioramento, innovativo, trasversale). L'Organismo di Valutazione provvede alla pesatura di ciascun obiettivo rispetto all'insieme degli obiettivi assegnati all'Ufficio, quale misura indicativa della sua importanza e della sua priorità. Per tutti gli obiettivi sono stati definiti indicatori di risultato ed esplicitati i risultati finali attesi.
- tutti gli obiettivi avranno successivamente all'approvazione del Bilancio di previsione esplicito riferimento al Documento Unico di Programmazione.
- con il Piano Esecutivo di Gestione sono definite le risorse finanziarie.

Il PdO rappresenta, oltre ad uno strumento di programmazione e gestione, anche un elemento del sistema interno di valutazione e pertanto tutti gli obiettivi:

- sono assegnati ad un responsabile (Dirigente o Posizione Organizzativa o altro funzionario) e per ciascuno di essi sono individuati i dipendenti che sono coinvolti nel suo raggiungimento;
- hanno una previsione di verifica dei risultati con cadenza quadrimestrale con riferimento ad obiettivi intermedi preventivamente fissati.

Nella realizzazione dei programmi di attività assegnati a ciascun ufficio e servizio è stato dato l'indirizzo di tener conto che sono altresì da raggiungere risultati di carattere generale riconducibili a specifiche aree di miglioramento, quali:

- miglioramento della qualità e della produttività delle prestazioni collettive e individuali, che assume particolare valore per i servizi e le attività svolte a diretto contatto con l'utenza e i cittadini;
- ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi (orari di apertura al pubblico, riduzione tempi di attesa, riduzione tempi per pratiche);
- accelerazione e semplificazione delle procedure, non solo per quelle rivolte all'esterno;
- particolare attenzione all'utenza sia mediante il miglioramento delle modalità relazionali con il pubblico che con corretta e adeguata comunicazione e informazione;
- conseguimento di una maggiore economicità delle singole gestioni o attività.

Si rileva che, pur tenendo conto della complessità della struttura organizzativa dell'ente, il numero degli obiettivi previsti nel PdO è sostanzialmente elevato e tendente a rappresentare tutta l'attività (anche quella di carattere ordinario) richiesta nell'anno di riferimento. Il sistema prevede comunque l'attribuzione di un coefficiente finalizzato a determinare le priorità (c.d. pesatura).

Il sistema prevede monitoraggi intermedi quadrimestrali, elaborati dall'Ufficio Controllo di Gestione, i quali producono due report intermedi (al 30/04 e al 31/08 di ogni anno) ed un report finale al 31/12. I suddetti report sono messi a disposizione sia degli organi di indirizzo politico (Sindaco e Giunta) che della struttura organizzativa dell'ente (Segretario Generale, Dirigenti, Posizioni Organizzative), oltre che dell'OdV.

I risultati rilevati nel report finale sono oggetto di esame e di validazione da parte dell'OdV in sede di redazione della relazione sulla performance, determinano i risultati della performance dell'ente e della performance organizzativa delle singole strutture, ed hanno riflessi diretti sul sistema di premialità ed incentivazione.

In particolare:

- la performance di ente è determinata:
 - a. dalla media dello stato di attuazione degli obiettivi strategici dei dirigenti, per una percentuale pari al 20%;
 - b. della media dei risultati complessivamente raggiunti dalle unità organizzative dell'ente, per la restante percentuale dell'80%.

- La performance di unità organizzativa è determinata:
 - a. dalla valutazione dell'ente nel suo complesso (performance di ente) per il 20%;
 - b. dai risultati ottenuti dalla singola unità organizzativa, come sopra esposto, per il rimanente 80%.

Il risultato finale di ogni unità organizzativa è definito come la media del grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG/PdO assegnati, ponderata con il peso attribuito a ciascun obiettivo.

La media di raggiungimento è stata, nel 2015, pari al 94,44% per gli obiettivi del PdO e del 93,84% per gli obiettivi strategici.

Con riferimento alla fase di misurazione, si può rilevare una sostanziale efficacia e tempestività del sistema, i cui risultati non hanno tuttavia determinato la modifica formale degli obiettivi.

Con riferimento alla struttura tecnica addetta al processo di attuazione del ciclo della performance, infine, si deve rilevare che essa è costituita – nella sostanza – da una sola unità di personale di cat. D, peraltro incaricata anche di altre mansioni e pertanto non a tempo pieno.

3. Performance individuale

Il processo relativo alla performance individuale è strettamente connesso alla fase della programmazione, sia strategica che operativa.

Come si è visto nel paragrafo precedente, infatti gli obiettivi strategici sono assegnati ai dirigenti (Segretario Generale compreso) e gli obiettivi operativi, previsti nel PdO, sono di norma assegnati ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa e riguardano infine tutti i dipendenti del Comune.

Inoltre, la misurazione della performance individuale alimenta il sistema permanente delle valutazioni individuali dei dipendenti, dei titolari di Posizione Organizzativa e dei Dirigenti, anche ai fini dell'applicazione degli istituti premianti previsti dai vigenti contratti collettivi di lavoro.

La performance individuale è calcolata con riferimento a tre tipologie diverse secondo il ruolo organizzativo rivestito dal dipendente nella struttura dell'ente:

- a. performance individuale personale dipendente;
- b. performance individuale personale titolare di Posizione Organizzativa;
- c. performance individuale personale Dirigente.

Per ciascuna delle suddette categorie di personale è prevista una distinta metodologia di valutazione, stabilita nel sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Scandicci, approvato nel 2011 ed attualmente in corso di revisione.

Per ciascuna categoria, inoltre, è prevista la partecipazione dell'OdV al processo valutativo, che si riassume nella validazione del procedimento operato dai dirigenti per quanto riguarda il personale dipendente e quello incaricato di posizione organizzativa, mentre assume un ruolo più incisivo con riferimento ai dirigenti, per i quali è previsto un colloquio individuale a seguito del quale è formulata una proposta di valutazione che viene inoltrata al Sindaco.

Tutti i suddetti processi di valutazione, infine, prendono le mosse dalla rilevazione dei risultati conseguiti per ciascun obiettivo assegnato, la quale viene effettuata dallo stesso OdV, sulla base dei dati forniti dal controllo di gestione, e certificata nella citata relazione annuale sulla performance.

Relativamente al 2015, le valutazioni sono state le seguenti:

- dirigenti: da 56,90/70 a 65,40/70 (n. 4 dirigenti valutati; valutazione media: 61,675/70, pari a 88,11/100);
- posizioni Organizzative: da 86/100 a 96/100 (n. 15 P.O. valutate; valutazione media: 93,47/100)
- personale dipendente: da 45,00/100 a 97,73/100 (n. 276 dipendenti valutati; valutazione media: 83,96).

Infine, il sistema di valutazione vigente nell'ente prevede procedure conciliative volte a risolvere possibili conflitti. Esse sono finalizzate a verificare la correttezza del processo di valutazione, effettuata dall'OdV nell'ambito di un riesame attivato dal dipendente interessato.

4. Processo di attuazione del ciclo della performance

Il processo di misurazione e valutazione della performance è svolto regolarmente, con procedure e tempistiche predeterminate, secondo quanto previsto nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance", approvato nel 2011 ed attualmente in corso di revisione. Come già rilevato, la performance d'ente, la performance organizzativa e la performance individuale di ogni singolo dipendente, sono misurate e valutate, di norma entro il primo semestre dell'anno successivo, sulla base dei risultati rilevati alla data del 31 dicembre di ogni anno, integrati con le valutazioni previste per ogni specifica categoria di personale. Nelle suddette attività sono coinvolti, con le competenze e le modalità previste per ciascuna figura, i dirigenti, le Posizioni Organizzative, il Sindaco e l'Organismo di Valutazione.

La struttura tecnica a ciò dedicata prevede, con funzioni distinte in relazione ai vari livelli di valutazione, il Segretario Generale, una P.O. ed

un dipendente di cat. D, oltre all'OdV, ciascuno compatibilmente con le altre funzioni e nessuno a tempo pieno.

5. Infrastruttura di supporto

Il sistema informatico e informativo a supporto del funzionamento del ciclo della performance è costituito dall'integrazione di applicativi informatici dedicati (Sistema di gestione del personale, applicativo sviluppato da Maggioli Spa, Sistema di gestione finanziaria, di controllo di gestione, di contabilità generale e analitica e di pianificazione strategica sviluppato da ADS Spa).

L'interazione tra i suddetti sistemi è assicurata dall'utilizzo della piattaforma MsOffice (in special modo Access, Excel e Word) attraverso collegamento ODBC ai vari database.

Gli applicativi hanno completa diffusione presso tutte le sedi periferiche dell'ente che risultano collegate con fibra ottica di proprietà.

E' assicurata completa interazione tra il ciclo di bilancio e quello della performance.

6. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione.

Per effetto di quanto stabilito dal D. Lgs. 25.05.2016, n. 97, che ha modificato il D. Lgs. 14.03.2013, n. 33, dall'anno 2016 non è più obbligatoria la redazione e l'approvazione di uno specifico Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Le misure adottate dall'ente in tale ambito confluiscono in un'apposita sezione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e l'Integrità, che è stato adottato dal Comune di Scandicci con deliberazione della Giunta Comunale n. 16 del 31.01.2017. Le nuove disposizioni in materia di trasparenza amministrativa sono state applicate, inoltre, mediante specifiche direttive del Segretario Generale, il quale assume il ruolo di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza amministrativa.

La raccolta dei dati necessari e la loro pubblicazione nell'apposita sezione del sito istituzionale denominata "Amministrazione Trasparente" sono effettuate a cura dei dirigenti individuati dal citato PTPCT in funzione di un criterio di competenza per materia.

L'inserimento dei dati in "Amministrazione trasparente" può essere effettuata con tre diverse modalità:

1. la sottosezione "Provvedimenti" viene implementata in modo automatico, con un sistema di estrazione (realizzato internamente), dal gestionale di produzione e gestionale documentale denominato "Civilia" Web, degli atti amministrativi (deliberazioni del Consiglio e della Giunta, determinazioni dirigenziali, ordinanze, autorizzazioni e concessioni);
2. le sottosezioni "Consulenti e collaboratori", "Sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici" e "Gare e appalti" sono implementate mediante uno strumento realizzato internamente, denominato "Amministrazione aperta", nel quale i dati sono riportati manualmente e poi estratti automaticamente;

3. nelle altre sottosezioni di "Amministrazione trasparente" i dati sono inseriti manualmente.

Il modello organizzativo di raccolta e pubblicazione dei dati è decentrato fra i singoli dirigenti e uffici in base alla loro competenza per materia, secondo quanto stabilito dal Piano Triennale per Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, con un'attività di coordinamento e di impostazione della struttura da parte della Posizione Organizzativa responsabile della Segreteria Generale.

7. Definizione e gestione degli standard di qualità

Il Comune di Scandicci ha ottenuto il 28 settembre 2016 il rinnovo della Certificazione del Sistema di Gestione della Qualità per quattro uffici comunali, ed esattamente per il Servizio Entrate, per il Servizio Suap, per il Servizio Edilizia Privata e per i Servizi Demografici, oltre che per la "progettazione ed erogazione di servizi formativi istituzionali, sociali e di integrazione".

Il suddetto certificato, conforme alla normativa UNI EN ISO 9001:2008, ha scadenza 14 settembre 2018.

Nell'ambito del Sistema di Qualità vengono gestiti i reclami da parte di ciascun servizio e vengono proposte azioni risolutive.

Inoltre, nel corso del 2015 è stato installato e sperimentato il nuovo sistema informatico di gestione dei reclami e segnalazioni, denominato "Comuni_chiamo", che alla data del 31/12/2015 ha ottenuto i seguenti primi risultati: n. 495 segnalazioni inserite; n. 277 segnalazioni risolte.

8. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Come illustrato nel precedente paragrafo 2, il sistema adottato dall'ente produce report quadrimestrali ed un report finale al 31 dicembre di ogni anno.

Tali report sono utilizzati per monitorare l'andamento e lo sviluppo delle attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi programmati, per correggere o modificare i programmi di lavoro dell'anno in corso e per predisporre gli obiettivi per gli anni successivi.

I dati rilevati nel report finale, inoltre, sono utilizzati ai fini dell'applicazione degli istituti contrattuali collegati ai risultati e al merito.

9. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OdV

Le attività di verifica dell'Organismo di Valutazione sono effettuate regolarmente secondo la tempistica prevista dalle disposizioni di legge e dai regolamenti dell'ente. Esse sono svolte mediante l'esame dei documenti, riunioni presso l'ente e incontri con il Segretario Generale - che è anche presidente dello stesso OdV -, con i dirigenti, Amministratori, Posizioni Organizzative ed eventuali altre figure o organismi previsti nelle singole attività di interesse.

Scandicci, 28 febbraio 2017

L'ORGANISMO DI VALUTAZIONE

dott. Marco Pandolfini – Presidente

prof. Andrea Lippi – membro

dott.ssa Elena Martini – membro
