



COMUNE DI AREZZO

***RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL
SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI
CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2018***

(ART. 14, COMMA 4, LETTERA A E LETTERA G DEL D. LGS. N. 150/2009)

1. PRESENTAZIONE

Come per gli anni precedenti, la presente relazione è stata elaborata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, con il coinvolgimento della struttura tecnica permanente, coerentemente con quanto disposto dall'art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g) del D. Lgs. n. 150/2009 (d'ora in avanti "decreto"), con le linee guida di cui alla delibera CiVIT n.4/2012 e n. 23/2013 e con le disposizioni del D. Lgs. n.74/2017.

Come già sottolineato nella relazione relativa all'anno 2017, il documento, nel rispetto dello schema indicato dalle delibere stesse, traccia una descrizione sintetica e il più possibile completa del funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e di Valutazione adottato dall'amministrazione comunale di Arezzo evidenziandone, anche attraverso l'esame dei risultati, i suoi punti di forza, le aree di debolezza e le possibili azioni di miglioramento, al fine di assicurarne la comprensibilità dei contenuti e di favorire quel controllo sociale diffuso sul rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità che sono alla base anche della trasparenza in ogni Pubblica Amministrazione. L'obiettivo del presente documento, nell'ottica del miglioramento continuo e dell'impegno per l'assicurazione della qualità dei servizi erogati, è quello di continuare a promuovere il cambiamento anche attraverso forme di partecipazione, comunicazione e controllo sociale.

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Nel 2018, il "*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*" (SMVP) è stato ampiamente rivisto. Con delibera di Giunta n. 385 del 23/07/2018 "*Modifiche al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Arezzo*" è stato approvato il nuovo SMVP. Con l'accordo di tutti i soggetti coinvolti, il nuovo SMVP ha regolato il ciclo della performance per l'anno 2018, considerato come periodo di test per verificare la validità e l'efficacia delle innovazioni introdotte.

2.1 Performance organizzativa

2.1.1. Definizione di obiettivi, indicatori e target

Anche per l'anno 2018 si rileva una chiara definizione degli obiettivi, ma, come già evidenziato nella relazione relativa al 2017, in merito alla carenza di obiettivi di risultato ed indicatori di outcome, l'Ente ha ancora la necessità di estendere il perimetro del monitoraggio e della valutazione agli impatti prodotti dall'azione amministrativa nell'ambiente esterno in termini di risposta ai bisogni. Come già fatto notare precedentemente, l'estensione agli impatti non è facile, sia perché gli impatti si verificano dopo un certo lasso di tempo dalla realizzazione degli interventi mirati a produrli, sia perché è difficile per un singolo comune rilevare tutti i dati necessari a valutare la consistenza dell'impatto desiderato. Si auspica che il comune attui in futuro azioni di miglioramento in tal senso, cosa che non si è verificata nel 2018.

Come per gli anni passati, in merito al legame tra obiettivi, indicatori e target, si rileva che alcuni obiettivi sono definiti come il completamento di un'azione e che quindi gli indicatori utilizzati si limitano a misurare se il completamento è avvenuto o meno, e non a misurare quali risultati ha prodotto una determinata azione. Anche questa può essere considerata un'area dove è auspicabile un miglioramento, soprattutto per non limitarsi a valutare l'adempimento relativo all'esecuzione di una azione, ma estendere la comprensione ai risultati prodotti dall'azione stessa. Anche in questa

area non si sono visti significativi miglioramenti nel 2018.

Ancora una volta, si auspica per le future pianificazioni, che il processo di pianificazione sia vissuto sia dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, sia dalle funzioni dirigenziali, come un momento strategico del ciclo di programmazione soprattutto nella fase di definizione degli indicatori di performance e dei relativi target: l'attuazione progressiva del programma di mandato non può che essere osservata con la dimensione, il valore e la significatività degli obiettivi operativi annuali e dei relativi indicatori.

2.1.2. Misurazione e valutazione della performance organizzativa

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha assicurato anche nel corso dell'anno 2018 le sessioni programmate di monitoraggio del ciclo di gestione della performance e di revisione degli obiettivi e dei relativi indicatori e target del Piano della Performance. Il processo di misurazione e valutazione attuato dal comune di Arezzo all'interno del ciclo di gestione della performance risulta adeguato e sufficientemente tempestivo, anche se, come negli anni passati, ha risentito, di alcune difficoltà oggettive, come il ritardo dell'approvazione formale del SMVP, che hanno posticipato l'esecuzione di alcune fasi.

2.1.3. Metodologia per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa

La metodologia per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa adottata dal comune di Arezzo è molto articolata e puntuale. Gli obiettivi sono declinati in maniera chiara e per ciascun obiettivo è indicato il cronoprogramma dove sono specificate le fasi attuative.

Nel corso dell'anno si monitora, in sessioni intermedie, il grado di attuazione di tali fasi per consentire di mettere in atto eventuali azioni correttive. La valutazione della performance organizzativa ha carattere multi-dimensionale e comprende:

- la valutazione della performance complessiva dell'Ente
- la valutazione del grado di realizzazione delle azioni strategiche nell'ambito dell'albero della performance
- la valutazione del grado di performance qualitativa complessiva

La conoscenza della metodologia applicata risulta essere diffusa. I sistemi di reportistica attualmente utilizzati, seppur migliorabili, risultano essere sostanzialmente adeguati.

2.2 Performance individuale

2.2.1. Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Il nuovo SMVP definisce le modalità di assegnazione di obiettivi, indicatori e target atti alla misurazione e valutazione individuale del personale dell'ente.

Le schede per l'assegnazione degli obiettivi e la valutazione della performance individuale sono differenziate: per dirigenti, posizioni organizzative e area comparto.

- Dirigenti

Gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti derivano direttamente dal Piano della Performance.

- Posizioni organizzative

Gli obiettivi individuali assegnati alle posizioni organizzative derivano direttamente dal Piano della

Performance e possono essere integrati con obiettivi assegnati direttamente dal dirigente superiore.

- Area comparto

Gli obiettivi individuali sono assegnati direttamente dal responsabile dell'ufficio tenendo conto del contributo che il personale del Comparto fornisce per il raggiungimento degli obiettivi relativi alla performance organizzativa e per l'espletamento delle attività ordinarie.

La valutazione della performance individuale è estesa a tutto il personale del comune.

2.2.2. Misurazione e valutazione della performance individuale

La metodologia adottata per la misurazione e valutazione della performance individuale appare ben strutturata e si differenzia per dirigenti, posizioni organizzative e area comparto.

- Dirigenti

La valutazione della performance individuale comprende: la performance dell'Ente, la performance di struttura (che include la performance qualitativa di struttura ed il benessere organizzativo di struttura), gli obiettivi individuali (corrispondenti a quelli del servizio) ed i comportamenti organizzativi.

- Posizioni organizzative

La valutazione della performance individuale comprende: la performance di struttura (che include la performance qualitativa di struttura ed il benessere organizzativo di struttura), gli obiettivi individuali (corrispondenti a quelli dell'ufficio) ed i comportamenti organizzativi.

- Area comparto

La valutazione della performance individuale comprende: gli obiettivi individuali ed i comportamenti organizzativi.

La sezione relativa alla valutazione dei comportamenti organizzativi è stata completamente rivista con il nuovo SMVP. Sono stati definiti dei criteri più puntuali per assicurare, da una parte una uniformità di giudizio maggiore all'interno dell'ente, dall'altra, per ridurre distorsioni e fraintendimenti.

Le procedure di conciliazione sono state riviste nel nuovo SMVP e sono note a tutto il personale, come i tempi per l'eventuale attivazione. Nel 2018, con riferimento alla valutazione relativa all'anno 2017 sono state attivate cinque procedure di conciliazione gestite seguendo le indicazioni del precedente SMVP.

2.3. Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Non si riportano in questa sede le modifiche apportate nelle fasi, tempi e soggetti coinvolti, con l'introduzione del nuovo "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance". Per dettagli si può consultare direttamente il nuovo SMVP.

Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale appare ben strutturato e consolidato all'interno dell'Ente.

Anche nel 2018, la struttura tecnica permanente, a sostegno dell'operato dell'OIV, ha svolto con professionalità i compiti assegnati, fornendo un adeguato supporto tecnico ed operativo ai dirigenti del comune per l'attuazione del ciclo della performance e per la valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Al momento manca un'azione incisiva per coinvolgere maggiormente la popolazione del comune nella misurazione e valutazione della performance. Si sono cominciati a muovere i primi passi in

ottemperanza del decreto legislativo 25 maggio 2017 n.74

2.4. Infrastruttura di supporto

Il sistema informativo ed informatico a supporto dell'attuazione del ciclo della performance appare consolidato e ben gestito dalla struttura tecnica permanente. Si continua ad auspicare per il futuro una maggiore integrazione del ciclo della performance con il ciclo di bilancio per una migliore pianificazione e programmazione delle risorse necessarie per il conseguimento degli obiettivi che l'amministrazione si è data, visto che nessun miglioramento è stato apportato in tal senso nel 2018.

2.5. 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

Con deliberazione di Giunta n.36 del 30 gennaio 2018 è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2018/2022, pubblicato nel sito del comune di Arezzo nella sezione Prevenzione della Corruzione.

Come per l'anno 2017, nonostante permangono alcune difficoltà di coordinamento segnalate dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, il livello di attuazione sia del Piano sia del Programma appaiono adeguati. Sono state effettuate le verifiche richieste, individuati i processi che all'interno di ciascun Servizio risultano potenzialmente rischiosi ai fini corruttivi, identificate e segnalate le maggiori criticità.

2.6. Definizione e gestione degli standard di qualità

Come già illustrato nelle relazioni relative agli anni precedenti, il Comune di Arezzo ha adottato un portafoglio delle attività e dei servizi per definire attraverso una puntuale mappatura delle attività, una serie di indicatori di performance quali-quantitativi, integrati nel piano della performance. Inoltre, come negli anni precedenti l'amministrazione ha approvato una serie di progetti di miglioramento qualitativo dei servizi erogati, progetti di cui è stata monitorata sia l'attuazione sia il conseguimento dei risultati attesi, tramite una serie di indicatori individuati ed approvati ex-ante. Nonostante il processo sia ben collaudato, si auspica che nell'anno 2019 alcuni indicatori siano rivisti per rendere il sistema più aderenti ai cambiamenti organizzativi e funzionali attuati ed in via di attuazione.

2.7. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Come già illustrato nelle precedenti relazioni, la finalità dell'introduzione del ciclo della performance e del relativo Sistema di misurazione e di valutazione è stato quello di innescare un processo cumulativo di miglioramento della performance del comune, sia a livello organizzativo che individuale. Il nuovo sistema ha contribuito ad avviare un percorso finalizzato a rendere i dirigenti più consapevoli del loro ruolo ovvero quali responsabili diretti dell'attività gestionale della struttura organizzativa dell'ente. Obiettivo del sistema integrato della programmazione è stato anche quello di restituire informazioni e report ai decisori politici per valutare il grado di conseguimento dei risultati attesi e migliorare il processo decisionale.

2.8. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Per provvedere al monitoraggio del ciclo della performance e redigere questa relazione l'OIV si è avvalso, come per l'anno precedente, di:

- informazioni specifiche ed evidenze documentali raccolte avvalendosi della struttura tecnica permanente
- informazioni raccolte dal sito web del comune per valutare il grado di trasparenza
- resoconti da parte del personale impegnato nell'attuazione del Piano di prevenzione della Corruzione e del Programma della Trasparenza ed Integrità
- verifiche dirette e colloqui con alcuni dirigenti
- analisi documentali

3. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Di seguito alcune proposte minime per il miglioramento del SMVP:

- **Adeguamento del Sistema alla nuova struttura organizzativa**
Pensando al 2018 come ad un anno di rodaggio, si auspica per il 2019 una revisione del SMVP che tenga conto di eventuali criticità riscontrate, soprattutto nelle parti più innovative rispetto al sistema utilizzato negli anni precedenti. Il riferimento è soprattutto alla nuova sezione riguardante la valutazione dei comportamenti organizzativi, dove l'esperienza sul campo di dirigenti e posizioni organizzative può contribuire al miglioramento dei criteri adottati per la valutazione.
- **Pesatura obiettivi**
La pesatura degli obiettivi inseriti nel piano della performance è uno dei punti che può essere ulteriormente migliorato. È stata eliminata la pesatura impostata nel precedente SMVP che manifestava tutte le carenze evidenziate nelle relazioni precedenti. Ma non è stata introdotta una vera ed efficace pesatura ex-ante.
- **Target, punteggi e criteri per valutare il livello di performance qualitativa di u.u.o.o.**
Potrebbero essere rivisti per semplificare la misurazione e valutazione e renderle più funzionali al miglioramento della performance dell'ente.
- **Benessere organizzativo**
Quest'anno si è tenuto conto del benessere organizzativo anche nella valutazione individuale dei responsabili dei singoli uffici. Poiché per uffici con personale limitato può succedere che nessuno risponda al questionario, il suggerimento è quello di considerare il benessere organizzativo solo nella valutazione dei responsabili dei servizi.

Arezzo, 29 aprile 2019

Il Presidente dell'OIV
(Fabrizio Bocci)

