

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DEL COMUNE DI PRATO

**RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA ED INTEGRITA' DEI CONTROLLI
INTERNI**

Art. 14 comma 4 lettera a del D.lgs 150/2009

Gennaio 2014

LA RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

INDICE

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	2
Performance Organizzativa	2
Performance Individuale	3
Processo di attuazione del ciclo della performance	4
Infrastruttura di supporto	4
Integrazione con il ciclo del bilancio.....	4
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	4
Definizione e gestione degli standard di qualità	5
Attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione.....	5
Proposte di miglioramento	6

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Mediante la presente relazione l'Organismo Indipendente di Valutazione fornisce un'analisi generale sul grado di sviluppo e di attuazione del sistema di gestione della performance e del sistema di misurazione e valutazione adottati dell'ente.

Nella relazione si evidenziano le criticità e i punti di forza emersi nell'anno 2013 e si misurano, altresì, sia la correttezza dei processi di misurazione e valutazione sia l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CIVIT.

Performance Organizzativa

La performance organizzativa tiene conto di tutti gli ambiti elencati nell'art.8 del D.lgs. n.150/2009 e dei macro ambiti di cui alla Delibera 104/10 della C.I.V.I.T., cercando di ampliare e tenere sempre presenti le relazioni con i cittadini e i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi.

In particolare nell'anno 2013 è stata data priorità al macroambito "Portafoglio dei Servizi erogati " con l'elaborazione di indicatori di performance, che descrivessero e misurassero ogni servizio esterno in termini di quantità, qualità, efficienza ed efficacia. Per alimentare gli indicatori di efficacia e di outcome sono state realizzate numerose indagini di customer satisfaction e, contestualmente all'approvazione del Peg e Piano Performance, è stato approvato dalla Giunta Comunale il "Piano della Qualità" che risulta essere un documento di programmazione, di valenza triennale, che individua i servizi (sia gestiti direttamente dall'amministrazione che da soggetti esterni) oggetto di rilevazioni di qualità.

Allo stesso modo è stato implementato e valorizzato il macro ambito "Stato di Salute dell'amministrazione" con l'elaborazione di un nuovo questionario sul Benessere Organizzativo. Si rileva che la somministrazione del questionario è stata prevista con cadenza annuale, viene assicurato l'anonimato dei partecipanti ed è rivolta a tutti i dipendenti del Comune di Prato.

Da segnalare inoltre che dal 2012, per allineare il sistema di valutazione ai dettami del D.lgs 150/2009, anche i dipendenti con incarico di posizione organizzativa/alta professionalità vengono valutati per 5 punti percentuali sulla performance organizzativa, in particolare sul grado di attuazione dei progetti afferenti al Servizio di appartenenza.

Performance Individuale

Definizione, assegnazione e misurazione obiettivi individuali

E' stato verificata l'esistenza di uno stretto raccordo fra la Relazione Previsionale e Programmatica, gli obiettivi di Peg/Piano della Performance e gli obietti assegnati ai dirigenti.

Gli obiettivi sono direttamente collegati ai programmi e i progetti dell'RPP che si ritrovano espressamente anche in ogni scheda del Piano della Performance.

Gli obiettivi sono assegnati mediante deliberazione di Giunta ai Dirigenti, attraverso appunto il Peg/Piano Performance, e sono poi indicati esplicitamente in una scheda che riporta:

- la classificazione degli stessi fra strategici, di sviluppo e di mantenimento;
- la loro pesatura in termini di punteggio;
- il risultato/target da raggiungere.

Esiste una stretta correlazione tra gli obiettivi strategici, di sviluppo ed ordinari, inseriti nel Peg-Piano Performance e quelli assegnati a tutto il personale (dirigenti, posizioni organizzative e dipendenti).

Si rileva che gli obiettivi sono stati approvati formalmente in data 02 agosto 2013 mentre le suddette schede riepilogative, contenenti gli obiettivi, sono state consegnate ai dirigenti nel mese di ottobre.

Gli obiettivi alle posizioni organizzative ed alte professionalità e gli obiettivi ai dipendenti sono stati assegnati nel mese di novembre.

Il Regolamento dei Controlli Interni approvato con DCC n. 22 del 11/04/2013 per adeguarsi al D.L 174/2012 prevede che sia effettuato almeno un monitoraggio in corso d'anno in concomitanza con la verifica dello stato di attuazione dei programmi e dei progetti della RPP, del grado di realizzazione degli obiettivi strategici inseriti nel Piano della Performance e degli obiettivi di Peg. La misurazione sul raggiungimento degli obiettivi è avvenuta partendo dal sistema di reporting del Peg/Piano Performance. Le risultanze del sistema di misurazione degli obiettivi individuali hanno costituito una base fondante del percorso di valutazione.

La misurazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati alle P.O./AP e al personale dipendente per l'anno 2012 è avvenuta attraverso apposite schede di valutazione.

Valutazione comportamenti organizzativi

La valutazione dei comportamenti manageriali attualmente è demandata a tre soggetti distinti: il Direttore / Segretario Generale; il vertice politico (Giunta), i dipendenti del Servizio/Staff di riferimento.

La valutazione dei comportamenti per Direttore Generale e Giunta avviene attraverso la rilevazione con apposite schede, mentre per quanto riguarda i dipendenti viene somministrato un questionario rigorosamente anonimo.

La valutazione per l'anno 2012 è stata chiusa nel mese di luglio 2013, inviando i risultati al Sindaco che ne ha poi dato successivamente comunicazione ai Dirigenti a novembre 2013.

Nel corso del 2013 si è resa necessaria una revisione del sistema di misurazione e valutazione del sistema premiante, nello specifico si è resa necessaria l'attribuzione delle funzioni del Direttore Generale, qualora questo non sia stato nominato, al Segretario Generale. Inoltre la valutazione dei comportamenti manageriali da parte del vertice politico è stata attribuita collegialmente alla Giunta Comunale anziché ad ogni assessore di riferimento del Dirigente.

Processo di attuazione del ciclo della performance

Si ritiene adeguato il processo di funzionamento del sistema di valutazione, sulla base delle evidenze raccolte riguardanti le fasi e i tempi in cui si articola il ciclo della performance.

Il processo descritto nel Sistema è stato seguito correttamente nelle sue fasi: la fase ex-ante, quella di monitoraggio e quella di valutazione ex-post.

Durante tutto il processo si è svolta una continua attività di raccordo e rendicontazione con l'OIV.

Infrastruttura di supporto

L'OIV, con il supporto dell'ufficio Pianificazione strategica area controlli e partecipate, ha raccolto dati, notizie e documentazione utile all'azione di monitoraggio e di misurazione delle attività svolte.

Si ritiene adeguato il sistema informativo e informatico utilizzato dall'Amministrazione per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della performance.

Integrazione con il ciclo del bilancio

Il processo di pianificazione strategica ed operativa e il ciclo di pianificazione economico-finanziaria, attraverso lo sviluppo dei progetti e dei relativi obiettivi da conseguire, sono interconnessi.

Nel 2013 è stato predisposto per la prima volta un bilancio strutturato per Missione e Programmi ed è stato conseguentemente elaborato il Piano degli Indicatori.

Si riconosce la necessità di sforzi considerevoli per permettere l'interconnessione tra la nuova classificazione di bilancio, il Peg – Piano Performance e Piano Indicatori.

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

L'Ente ha approvato il 21.12.2012 con Delibera di Giunta n. 631 il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità 2012-2014.

Il Piano definisce le modalità di attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, e le misure organizzative che ogni amministrazione prende per assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

Scopo principale della trasparenza è favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, da qui il forte legame con il piano anticorruzione.

Relativamente a detta attività il Comune di Prato è nella sostanza in linea con gli obblighi di legge e gli standard definiti dalla CIVIT, anche in ordine alla tipologia dei dati pubblicati nel sito web e al relativo aggiornamento.

Il gruppo di lavoro ha seguito le attività di monitoraggio secondo le indicazioni fornite durante il 2013 dalla Civit.

E' garantita la massima trasparenza in ogni fase di gestione del ciclo della performance, assicurando la pubblicità e la pubblicazione di tutti i documenti che la riguardano mediante l'inserimento nel sito istituzionale sotto la sezione "Amministrazione Trasparente"

L'attività di monitoraggio periodico sulla pubblicazione dei dati e sulle iniziative in materia di trasparenza e integrità è stata assicurata dal Responsabile della Trasparenza Dott. Giovanni Ducceschi.

Definizione e gestione degli standard di qualità

Il Comune di Prato nel corso degli anni 2012 e 2013 ha avviato numerose indagini sulla rilevazione della qualità dei servizi tese, oltre che ha misurare la qualità, anche ad individuare gli eventuali ambiti di miglioramento dei servizi. In particolare sono state realizzate, o sono in corso di realizzazione, le seguenti indagini:

- Servizio Biblioteca Lazzerini
- Servizio Cimiteri
- Scuola di Musica G. Verdi
- Servizio Assistenza Domiciliare
- Benessere Organizzativo
- Sportello Unico per le attività produttive e l'edilizia
- Servizio Immigrazione

Come già accennato precedentemente, dal 2013 viene predisposto un nuovo documento di programmazione triennale, denominato Piano della Qualità, che risulta essere connesso agli obiettivi e attività in ambito di qualità dei servizi.

Attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione

Sedute	Argomenti trattati
8 febbraio 2013	- analisi consuntivo obiettivi dirigenti per l'anno 2012 - criteri per la rilevazione performance organizzativa 2012 - ipotesi fondo dirigenti 2013
22 Aprile 2013	- Colloqui con i dirigenti per la valutazione della performance individuale 2012
24 Giugno 2013	- Conclusione Valutazione dirigenti 2012 - Approvazione e validazione Relazione sulla Performance 2012 - Performance organizzativa Posizioni Organizzative - Pesatura Posizione UOC Coordinamento gestione economico finanziaria - Analisi Ricorso Dirigente
25 Settembre 2013	- Attestazione monitoraggio lavoro flessibile - Attestazione obblighi ai fini della trasparenza - Modifica sistema di valutazione dirigenti - Pesatura obiettivi dirigenti anno 2013 - Validazione Piano della Performance 2013
25 Ottobre 2013	- Riesame pesatura obiettivi 2013 di alcuni Dirigenti richiedenti - Variazioni obiettivi di Peg: introduzione nuovo obiettivo Polizia Municipale e relativa pesatura; - Variazioni obiettivi di Peg: Modifica Peg Area Staff di Area, Appalti Opere Pubbliche, Gare ed Espropri - Performance organizzativa: analisi questionario benessere organizzativo e pesatura grado attuazione strategie

Proposte di miglioramento

L'OIV per il 2014 propone alcuni ambiti da implementare per migliorare il sistema di misurazione e valutazione:

- all'interno della *Performance organizzativa*:
 - a. l'introduzione di schede di indicatori di performance anche per i servizi interni e di staff;
 - b. L'implementazione con i target di riferimento per tutti gli indicatori;
 - c. L'introduzione di monitoraggi intermedi anche per la misurazione della performance organizzativa
 - d. L'avvio di forme di benchmarking.
- Per la *Performance individuale*:
 - a. assegnazione più rapida degli obiettivi ai dirigenti e agli altri dipendenti.
 - b. Introduzione di obiettivi specifici per il rispetto della normativa sulla trasparenza e anticorruzione
- Definizione e gestione *standard i qualità*:
 - a. Implementare il sistema di rilevazione della qualità dei servizi con altre forme di misurazione oltre ai questionari (focus group, interviste, feed back post evento, analisi dei reclami e suggerimenti ecc.).
- Maggiore interconnessione fra risultati del sistema performance e l'attività di pianificazione strategica dei vertici politici, attraverso l'utilizzo delle informazioni che emergono dai monitoraggi e consuntivi.
- Avviare azioni formative del personale sui temi di ciclo performance, controlli interni e sistemi di misurazione e valutazione.