

# **Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni del Comune di Campi Bisenzio**

La presente relazione viene redatta seguendo lo schema contenuto nella delibera CIVIT n. 4/2012 e 23/2013, aventi per oggetto Linee guida relative alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione trasparenza e integrità dei controlli interni, pur se esse non sono immediatamente applicabili ad enti regionali o locali, come è indicato in premessa; pare infatti opportuno utilizzare i parametri in essa contenuti, anche per favorire una complessiva lettura delle diverse applicazioni che il ciclo della performance ha in Italia. La presente relazione viene redatta soprattutto tenendo conto del ciclo della performance 2015, in quanto per quella del 2016 siamo in una fase di raccolta dati, per cui si avrà un aggiornamento nei prossimi mesi. Alcuni passaggi tengono peraltro conto anche di quanto già definito per il 2016.

## **Performance organizzativa**

Il ciclo della performance inizia con la definizione degli obiettivi, proposti dai responsabili di settore, sulla base di indirizzi della Giunta e con il contributo dell' Organismo di valutazione soprattutto al fine di elaborare indicatori concreti e misurabili. L'attività per giungere alla definizione del piano performance ha visto un progressivo allineamento con le scadenze previste dal sistema, in modo da rendere gli obiettivi un punto di riferimento per tutto l'anno e non solo alla fine; così nel 2015 il piano venne approvato il 20 novembre 2015, anche se nel corso di quell'anno, pur se ancora formalmente non approvato, l'OIV comunque provvide al monitoraggio dell'andamento degli obiettivi. Nel 2016 il piano è stato approvato il 31 maggio, è già stato oggetto di monitoraggio in settembre; il piano 2017 con ogni probabilità sarà approvato in tempi ancora più ravvicinati.

Gli obiettivi sia nel 2015 che nel 2016 sono stati 84, distinti tra obiettivi strategici (8 nel 2015 e 9 nel 2016) e obiettivi operativi assegnati ai singoli settori; un numero alto, tanto da correre il rischio di confondere l'ordinarietà con le priorità, con una media di raggiungimento che si è collocato nel 2015 oltre l'80%. L'OIV assegna a ciascun obiettivo un punteggio corrispondente a 4 fasce: "obiettivo raggiunto", "obiettivo quasi raggiunto", "obiettivo parzialmente raggiunto", "obiettivo non raggiunto". In particolare, gli obiettivi 2016 hanno risentito dell'influenza degli obblighi in tema di anticorruzione, come l'analisi dei processi lavorativi, con la conseguente mappatura.

## **Performance individuale**

Il processo di valutazione della performance individuale si intreccia con la fase della programmazione delle attività per l'anno in corso e segue scadenze precise: finita la valutazione della performance organizzativa, i responsabili di settore valutano il personale del settore da essi diretto, mettendo a disposizione dell'OIV il range determinatosi, il che, oltre ad esprimere la coerenza complessiva del sistema, costituisce uno dei fattori della valutazione individuale dei responsabili di settore. Proprio allo

scopo di darsi criteri comuni di valutazione i Responsabili di settore discutono in riunione appositamente convocata dal Segretario, alla presenza dell'OIV, prima della consegna delle schede, il metodo che si intende seguire; è questo un argomento complesso sul quale, anche per la non sufficiente differenziazione ottenuta, va sempre mantenuto, a parere degli scriventi, l'occhio della formazione.

L'OIV a questo punto inizia la valutazione individuale dei direttore misurando oltre il livello di raggiungimento degli obiettivi (fino a 20 punti) la performance raggiunta dall'ambito organizzativo di diretta responsabilità (fino a 20 punti) le capacità espresse (fino a 60 punti). La performance raggiunta dall'ambito organizzativo di diretta responsabilità lo si misura sulla base del livello raggiunto dagli obiettivi strategici, generalmente trasversali. Gli effetti della valutazione dei direttori si sono tradotti per la valutazione 2015 in punteggi compresi tra 92 e 73, con due responsabili oltre i 90 punti, otto oltre gli 80 e due oltre i 70. Per il Segretario viene applicata altra procedura, in quanto la valutazione viene effettuata dal Sindaco, col semplice supporto dell'OIV.

Per quanto riguarda il personale di comparto, il punteggio massimo di 100 punti viene distribuito tra il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (40 punti) e le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi, unitamente alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza (60 punti).

Il sistema prevede l'istituto delle conciliazioni, utilizzato negli ultimi cinque anni in una sola occasione da un responsabile di settore.

### **Processo di attuazione del ciclo della performance**

Il processo segue in modo lineare le scadenze, anche se la sua attuazione non viene vissuta ancora come un utile strumento di lavoro. Tra l'altro è difficile avere una percezione di quanto nel corpo dell'organizzazione il tema sia avvertito; al riguardo è utile e necessario organizzare momenti di incontro anche formativi con tutto il personale per cogliere l'atteggiamento culturale diffuso al riguardo, in continuità con incontri formativi già svolti dall'OIV.

### **Infrastruttura di supporto ed integrazione con altri sistemi di controllo**

Non esiste un software a supporto del fluire del ciclo della performance, pertanto lo sviluppo dell'andamento degli obiettivi e la valutazione finale vengono annotati volta per volta tramite i verbali dell'organismo di valutazione. Non vi è inoltre interazione con altri sistemi (ad eccezione dell'esito dei controlli di regolarità amministrativa) in quanto l'Ente non è dotato di un sistematico controllo di gestione (esiste qualche modalità di controllo su singole attività, con valutazioni anche di indagini, come per le istituzioni educative) né di un controllo strategico. L'Ente si sta dotando di un nuovo regolamento sul controllo di gestione. Proprio di recente è pervenuto al Comune il referto della Corte dei Conti, sezione Toscana, anno 2016, sul funzionamento dei controlli interni, 2014, rigorosamente pubblicata sul sito dell'Ente, in relazione al quale anche l'OIV ha sollecitato l'attuazione delle misure in esso contenute. Ottimo è invece il riferimento organizzativo offerto all'OIV dal settore personale.

### **Sistemi informativi e informatici a supporto**

In relazione alla trasparenza, vi è attenzione per la regolarità della pubblicazione dei dati richiesti ed è regolare il flusso informativo tra la responsabile della trasparenza e gli altri direttori competenti a comunicare i dati di cui ciascuno di essi è in possesso. L'ente ha organizzato nel 2016, il 15 dicembre, la seconda giornata sulla trasparenza, ed è impegnato a farlo anche per il 2017, indicando tra i risultati attesi una maggiore partecipazione ad essa di stakeholders.

### **Definizione e gestione degli standard di qualità**

Anche in questo caso l'ente deve dotarsi di un sistema di rilevamento, di cui oggi non dispone.

### **Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione**

L'Amministrazione, attraverso l'assessore al personale, partecipa direttamente ai momenti più salienti di gestione del ciclo della performance, e segue direttamente il suo fluire. Per quanto riguarda la valutazione l'Amministrazione ha sempre accolto pienamente gli esiti dei giudizi di valutazione espressi dall'OIV. Si rileva, infine, che l'esito della valutazione della produttività individuale è stato utilizzato in fase di valutazione titoli ai fini della progressione economica orizzontale, realizzata nel 2016.

### **Descrizione delle modalità del monitoraggio**

Il monitoraggio viene svolto con incontri tra l'OIV e i singoli responsabili di settore in un incontro che si tiene generalmente tra luglio ed ottobre.

20 marzo 2017

L'OIV

f.to Pietro Curzio

Adelia Mazzi

Marzia Kichelmacher