

Organismo Indipendente di Valutazione

Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009)

Anno 2015

La presente relazione è redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito per brevità "O.I.V.") del Comune di Perugia nominato con decreto del Sindaco n. 302 del 27.07.2015, in conformità a quanto previsto dall'art. 30, lett.f) del Regolamento degli Uffici e dei Servizi – stralcio relativo all'organizzazione e alla dirigenza (di seguito per brevità "Regolamento") - che individua, tra i compiti dell'O.I.V., il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione e l'elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso.

Con atto di G.C. n. 303 del 21.07.2011 successivamente modificata con atti G.C. n. 303 del 09.08.2012, n. 84 dell'08.04.2015, n. 34 del 18.02.2015 e n. 78 del 23.03.2016, la Giunta Comunale ha approvato la vigente metodologia di valutazione relativa all'area della dirigenza, con applicazione del sistema a decorrere dall'anno 2011.

La predisposizione della presente Relazione, intende verificare, nel corso dell'annualità 2015, la messa a punto e il grado di applicazione, da parte dell'Amministrazione, degli strumenti e delle misure previste dal D.Lgs. 150 del 2009, relativamente agli aspetti riguardanti la misurazione e valutazione della performance e la corretta applicazione degli obblighi in materia di trasparenza, al fine di mettere in luce gli aspetti positivi e negativi del funzionamento complessivo della metodologia adottata, nell'ottica di un progressivo e graduale sviluppo ed integrazione.

La relazione si articola nelle seguenti sezioni:

1. Attuazione del ciclo di gestione della *performance* e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione
2. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza
3. Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della *performance*
4. Allegati

1. Attuazione del ciclo di gestione della *performance* e funzionamento complessivo del sistema di valutazione

Il decreto legislativo n. 118 del 23 giugno 2011 avente ad oggetto "*Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42*" ha introdotto nuovi principi in materia di contabilità degli enti locali.

La riforma è entrata a regime, per tutti gli enti territoriali e i loro enti strumentali, dal 1° gennaio 2015, al termine di una fase di sperimentazione della disciplina concernente i sistemi contabili e gli schemi di bilancio, alla quale anche il Comune di Perugia ha aderito con propria deliberazione della Giunta Comunale n. 525 del 22.12.2011.

I nuovi principi contabili hanno modificato significativamente gli strumenti di programmazione degli enti locali, introducendo il Documento Unico di programmazione (DUP) che ha sostituito la Relazione Previsionale e Programmatica e si compone di due sezioni, la Sezione Strategica (SeS) che ha un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo, e la Sezione Operativa (SeO) il cui arco temporale coincide con quello del bilancio di previsione.

Con delibera di Giunta Comunale n. 240 del 10.08.2015 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2015-2017 redatto conformemente alle previsioni di cui al D.Lgs. 150/2009 e sulla base delle linee direttive, dei criteri ed indirizzi operativi forniti con atto G.C. n. 84 del 08.04.2015. Attraverso il Peg è stata declinata, in maggior dettaglio, la programmazione operativa contenuta nell'apposita sezione del DUP, mediante l'individuazione di obiettivi gestionali collegati con il periodo triennale considerato dal bilancio finanziario.

Il processo di definizione del Peg ha avuto inizio, come di consueto, con la proposta degli obiettivi da parte dei dirigenti, unitamente all'indicazione dei valori attesi di risultato e dei relativi indicatori di misurazione dello stesso, coerentemente agli atti di pianificazione e programmazione dell'Ente.

Il predetto sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale ha previsto due distinti ambiti di valutazione:

1) **la PERFORMANCE ORGANIZZATIVA** con la quale vengono valutati i risultati conseguiti dall'Ente considerato nel suo complesso, prendendo in considerazione nelle diverse sezioni della relativa Scheda (**Allegato 1**), i seguenti fattori:

a) *Customer satisfaction* (di seguito per brevità "CS"): risultato delle indagini sul grado di soddisfazione degli utenti dei servizi erogati dall'ente. In tale sezione sono stati rilevati i risultati delle predette indagini. In particolare sono state esaminate tutte le indagini di CS condotte, nel corso dell'anno 2015, nell'ambito dei vari servizi.

Le difficoltà incontrate nella prima fase applicativa del sistema (anno 2011), legate all'adozione di differenti criteri di individuazione del risultato, sono state rilevate, seppure con minor frequenza, anche nel 2015 a causa del mancato recepimento, da parte di alcuni servizi, del suggerimento di "standardizzazione" dei livelli di giudizio ("mediocre", "buono", "eccellente"), in coerenza con quelli previsti nel modello di questionario partecipato a tutti i responsabili. A causa di ciò si è dovuto quindi ricondurre, con evidenti limiti di soggettività delle scelte, i risultati raggiunti ad una scala di valutazione che fosse quanto più possibile omogenea e quindi comparabile, nell'intento di pervenire ad un risultato finale medio sulla soddisfazione degli utenti con riferimento alla qualità dei servizi erogati dall'Ente. A tal fine, dopo aver ricondotto gli esiti delle singole rilevazioni ai tre livelli di giudizio previsti nella scheda, è stato moltiplicato il punteggio corrispondente al numero delle rilevazioni riconducibili a tali giudizi, dividendo poi il valore così ottenuto per il numero complessivo delle indagini condotte.

Il punteggio finale ottenuto, nell'ambito della scala di valori individuati in 0 (mediocre), 2 (buono) e 4 (eccellente), è stato pari a 3,33 (**Allegato 2**).

b) Parametri di virtuosità della gestione economico-finanziaria dell'Ente. In questa sezione viene rilevato il rispetto di almeno la metà dei parametri obiettivi certificati con il Rendiconto della Gestione, al fine di accertare la condizione di ente strutturalmente

deficitario o meno del Comune di Perugia. L'Ente, nell'esercizio finanziario 2015, ha rispettato, come si evince dall'attestazione rilasciata dal dirigente dell'Area Servizi Finanziari e di Controllo, allegata alla presente (**Allegato 3**), 9 dei 10 parametri di deficitarietà strutturale di cui al D.M. 18 febbraio 2013.

c) Verifica annuale delle Linee Programmatiche. In questa sezione viene rilevata l'attuazione o meno delle Linee Programmatiche di Mandato del Sindaco. In particolare, con delibera n. 38 del 29.02.2016 il Consiglio Comunale ha preso atto dello stato di attuazione, al 31.12.2015, delle Linee Programmatiche approvate con propria deliberazione n. 22 del 26.09.2014, ai sensi e per gli effetti dell'art. 26 Statuto (**Allegato 4**).

d) Grado di realizzazione degli obiettivi e media delle valutazioni complessive dei dirigenti riferite all'anno di riferimento. In questa sezione è stato rilevato:

- il grado di realizzazione degli obiettivi di Peg relativi all'anno 2015 come risultante dal report di sintesi elaborato in esecuzione dell'adempimento di cui all'art. 31, comma 1 del Regolamento. Dal predetto *report* (**Allegato 5**), i cui risultati sono stati monitorati tramite verifica condotta secondo criteri predeterminati, è emersa la seguente situazione: su n. 53 obiettivi complessivi, risultano n. 50 gli obiettivi raggiunti (94,34%) e n. 3 gli obiettivi non raggiunti (5,66%), a prescindere dal livello della prestazione (scala da sufficiente ad eccellente). La percentuale di realizzazione degli obiettivi assegnati a tutti i dirigenti è risultata quindi pari al 94,34 % che riproporzionata nell'ambito della scala di valori individuati in 0 (insufficiente), 1 (sufficiente), 2 (buono), 3 (ottimo) e 4 (eccellente), corrisponde ad una valutazione pari a 3,77.
- la media delle valutazioni complessive (obiettivi + comportamenti organizzativi) conseguite da tutti i dirigenti dell'Ente nell'anno 2015 . Il valore medio è risultato pari a 1.87 (**Allegato 6**) che riproporzionato nell'ambito della scala di valori individuati in 0 (insufficiente), 1 (sufficiente), 2 (buono) 3 (ottimo) e 4 (eccellente), corrisponde ad una valutazione pari a 2.92.

La rilevazione dei dati utili ai fini della compilazione della predetta Scheda è stata effettuata dalla struttura organizzativa di supporto all'O.I.V. La struttura ha poi sottoposto gli stessi dati alla ratifica dell'Organismo medesimo.

2) la PERFORMANCE INDIVIDUALE con la quale vengono valutati sia il grado di realizzazione di specifici obiettivi individuali assegnati ai singoli responsabili con il Peg, sia le competenze organizzative dimostrate dagli stessi.

Le schede di valutazione compilate dai dirigenti, sono state sottoposte all'O.I.V. che ha attribuito la propria valutazione, sulla base dell'analisi dei report al 31.12.2015; l'O.I.V. ha poi preso atto delle valutazioni proposte dai dirigenti responsabili al fine di proseguire nel proprio procedimento valutativo.

I casi di mancata condivisione della valutazione attribuita sono stati oggetto di contraddittorio tra l' O.I.V. e i dirigenti.

Ai fini della valutazione dei "comportamenti organizzativi" i dirigenti hanno illustrato, attraverso una breve relazione guidata, i risultati conseguiti nel corso dell'anno, tenendo conto degli elementi valutativi associati ai singoli fattori. La valutazione finale è stata espressa, per i dirigenti di Unità Operativa, dai dirigenti di Area/Struttura Organizzativa

e dal Segretario Generale ciascuno per la parte di propria competenza, mentre per i dirigenti di Area /Struttura Organizzativa, dal Segretario Generale.

2. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e alla integrità

La disciplina relativa agli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni è stata riordinata dal D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, adottato a seguito della delega contenuta nella Legge “anticorruzione” 6 novembre 2012, n. 190. Il decreto 33/2013 ha infatti abrogato l’art. 18 del D.L. 83/2012 convertito nella L. 136/2012 e rubricato “Amministrazione aperta” che ha disciplinato, fino all’entrata in vigore della normativa vigente (20 aprile 2013), il regime di pubblicità degli atti sulla rete internet relativi in particolare alla *“concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari all’imprese e all’attribuzione dei corrispettivi e dei compensi a persone, professionisti, imprese ed enti privati e comunque di vantaggi economici di qualunque genere di cui all’art. 12 della L. 7 agosto 1990 n. 241 ad enti pubblici e privati”*.

Nel D.Lgs. 33/2013 la trasparenza è intesa come *“accessibilità totale delle informazioni concernenti l’organizzazione e l’attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e delle risorse pubbliche”* (art. 1, comma 1). Il decreto ha introdotto un regime particolare di pubblicità nei siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni dei documenti, delle informazioni e dei dati concernenti l’organizzazione e l’attività delle P.A. L’applicativo informatico, già predisposto nel corso del 2012 per il caricamento dei dati sulla base della normativa previgente, è stato conseguentemente adattato, anche attraverso l’introduzione di nuovi format, per permettere l’inserimento di tutte le informazioni ai sensi del D. Lgs 33/2013.

La trasparenza è oggetto di consultazione e confronto di tutti i soggetti interessati, attraverso il più ampio processo di coinvolgimento messo in atto dal Segretario Generale nominato con Decreto del Sindaco n. 72 del 18/03/13 Responsabile della prevenzione della corruzione ai sensi della Legge 190/2012.

Un’importante novità introdotta dalla normativa vigente in materia di trasparenza è rappresentata dall’istituto dell’ *“accesso civico”*, che consiste nel diritto di chiunque di richiedere documenti, informazioni o dati per i quali la normativa prevede l’obbligo di pubblicazione.

Il D. Lgs. 33/2013 ha previsto inoltre l’obbligo di adozione del Piano Triennale per la Trasparenza e l’Integrità (PTTI) in cui sono definiti le misure, i modi e le iniziative volte all’attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ma anche le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi che i dirigenti devono garantire ai fini della pubblicazione.

Le misure del PTTI sono strettamente collegate con le misure e gli interventi contenuti nel Piano di prevenzione della corruzione previsto dalla Legge 190/2012, di cui costituisce una sezione. Il piano deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il Comune di Perugia, con delibera di Giunta n. 19 del 27.1.2016, ha approvato - ai sensi e per gli effetti della L. 6 novembre 2012 n. 190 - il Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2016-2018 e relativi allegati, tra cui il Programma Triennale della trasparenza e dell’integrità (PTTI), disciplinato dall’art. 10 del d.lgs. 14 marzo 2013, n.33.

Attraverso Il PTTI sono state definite le misure, i modi e le iniziative volti all’attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ma anche le misure

organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi che i dirigenti devono garantire ai fini della pubblicazione.

L'art. 43 del D.Lgs. n. 33/2013 ha introdotto inoltre la figura del Responsabile per la trasparenza, che nell'Ente è stato individuato nella Dott.ssa Paola Panichi con Decreto del Sindaco n. 117 del 7.4.2015, il quale provvede alla redazione ed aggiornamento annuale del PTTI, svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate e segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Altro soggetto interessato alla trasparenza è l'Organismo Indipendente di valutazione (OIV), il quale *“promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità”* (art. 14, comma 4, lett. g), del D.Lgs. n. 150/2009).

I Dirigenti, infine, sono tenuti a garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge, come dispone l'art. 43, comma 3, del D.Lgs. n. 33/2013.

Nell'ambito dell'attività formativa proposta dalla Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica Villa Umbra sono stati organizzati, nel corso del 2015, alcuni seminari di approfondimento in materia di trasparenza a cui hanno partecipato, oltre al Responsabile della Trasparenza ed al Responsabile della prevenzione della Corruzione, alcuni dipendenti - della Segreteria Generale, della S.O. Risorse umane e organizzazione e della U.O. Sistemi tecnologici, open data- energia - che svolgono in materia attività di supporto ai Responsabili.

Nello specifico i seminari hanno affrontato le seguenti tematiche: “La trasparenza dell'azione amministrativa” e “La cultura della trasparenza ed il rispetto della privacy nella P.A.

A dicembre 2015 è stato organizzato il primo incontro formativo a cura del Responsabile della prevenzione e della corruzione e del Vicesegretario sui temi dell'anticorruzione, in particolare sono stati affrontati i seguenti argomenti: il fenomeno della corruzione negli enti pubblici ed il conteso europeo, la Legge 190/2012, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione de Comune di Perugia, la trasparenza amministrativa, la customer satisfaction, etica pubblica ed integrità. I partecipanti, a questa prima edizione, sono stati n.31 dipendenti dell'ente che svolgono attività a rischio con almeno indice medio.

3. Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance

Al termine di questa ulteriore fase applicativa del sistema di valutazione della *performance* ed in vista della revisione della metodologia ancora in atto, l'OIV propone alcuni correttivi di miglioramento della procedura attualmente vigente, la quale collega l'attribuzione del trattamento accessorio ai seguenti fattori:

- Performance organizzativa e individuale: peso 80%
 - a) realizzazione degli obiettivi correlati alla performance organizzativa – validata dall'OIV;
 - b) raggiungimento degli specifici obiettivi individuali –valutati dall'OIV;
 - c) valutazione dei comportamenti organizzativi – valutati dai dirigenti di Area/Struttura organizzativa e dal Segretario Generale ;

- Valutazione del Sindaco: 20%

Si propone in particolare di attribuire all'OIV, in quanto organismo esterno ed indipendente, la valutazione della performance organizzativa ed individuale, correlandola a criteri oggettivi preventivamente fissati e conosciuti dagli interessati (indicatori finanziari, di attività, etc.) nell'ottica di una maggiore trasparenza ed oggettività della procedura valutativa. Si suggerisce altresì di rivedere i pesi dei singoli fattori, con l'attribuzione del 70 % alla performance organizzativa e individuale e del 30% alla valutazione del Sindaco.

4. Allegati

Allegato 1: scheda per la valutazione della performance organizzativa dell'Ente;

Allegato 2: report di sintesi delle indagini di customer satisfaction;

Allegato 3: attestazione sui parametri di virtuosità della gestione economico-finanziaria dell'Ente;

Allegato 4: delibera Consiglio Comunale n. 38 del 29.02.2016 di presa d'atto dello stato di attuazione delle Linee Programmatiche del Sindaco;

Allegato 5: report sullo stato di attuazione degli obiettivi di Peg al 31.12.2015;

Allegato 6: media delle valutazioni complessive (obiettivi + comportamenti organizzativi) conseguite da tutti i dirigenti dell'Ente nell'anno 2015.

Distinti saluti

Perugia, 22 giugno 2016

Dott. Giuseppe Caforio

Dott.ssa Claudia Bianchi
