

**COMUNE DI MORCIANO DI ROMAGNA**  
**(Provincia di Rimini)**

**L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

**Relazione valutazione anno 2017 – Chiusura incarico OIV**

Premesso che:

- l'art. 55 del “*Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi*”, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 157 in data 30/12/2010 e s.m.i., attribuisce all'Organismo indipendente di valutazione la certificazione sul conseguimento dei risultati conseguiti dalle strutture operative del Comune, in particolare dei Responsabili delle strutture apicali, ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato, dell'incentivo per la produttività e il miglioramento quali-quantitativo dei servizi;
- il processo di valutazione dei risultati dei Responsabili dei Servizi è annualmente realizzato applicando il sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, seguendo le seguenti fasi:
  - o analisi del consuntivo PEG dal quale emergono le percentuali di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Responsabili dei servizi;
  - o analisi delle relazioni di autodiagnosi predisposte dagli stessi apicali, dai quali emerge un quadro completo sull'andamento del servizio;
  - o realizzazione dei colloqui alla presenza del Segretario Comunale, per l'approfondimento dei risultati conseguiti, criticità affrontate, innovazioni introdotte e modalità di gestione del personale adottate

Vista la documentazione prodotta dai Responsabili dei Servizi, che consta sostanzialmente:

- a) del documento contenente il Consuntivo di PEG 2017;
- b) della relazione di autodiagnosi.

Evidenziato che la verifica dell'OIV è finalizzata a una complessiva valutazione a consuntivo sulla produttività generale dell'Ente, con riferimento all'anno 2017, con la presente si attesta il sostanziale conseguimento degli obiettivi gestionali, con una **valutazione che complessivamente risulta positiva** come attestato dalla rendicontazione prodotta dai responsabili dei servizi e contenuta nel Consuntivo PEG 2017 da approvare con specifica Deliberazione di Giunta Comunale da adottarsi prima dell'approvazione del Bilancio Consuntivo dell'Ente.

In vista dell'imminente scadenza dell'incarico di OIV della scrivente, si coglie l'occasione per evidenziare alla nuova Amministrazione quanto rilevato negli ultimi anni, come risulta dalle precedenti relazioni annuali di rilevazione dei risultati raggiunti, che invito il servizio personale a consegnare al Sindaco affinché lo stesso ne possa prendere visione.

In merito al Ciclo di gestione della performance, l'attività dell'OIV si è concentrata sulla revisione del sistema di valutazione di tutto il personale dipendente, la relativa applicazione e la definizione e gestione dei documenti di programmazione annuali.

Al riguardo è stato effettuato un percorso di sviluppo concentrato sulla crescita dei quattro Responsabili di Servizio quali figure manageriali direttamente responsabili della gestione delle risorse e dell'attuazione degli obiettivi. Sotto questo profilo si rilevano i seguenti risultati positivi raggiunti:

- la compartecipazione dei responsabili alla definizione e articolazione degli obiettivi di PEG annuali e pluriennali e dei relativi indicatori di risultato;
- il coinvolgimento diretto del personale dipendente da parte dei Responsabili, nella realizzazione degli stessi e il monitoraggio circa lo stato di avanzamento e la valutazione finale nella scheda di valutazione di tutti i dipendenti, circa il grado di raggiungimento dei risultati attesi;
- è stata inoltre focalizzata l'attenzione sulle valutazioni finali espresse dai responsabili verso il personale gestito, promuovendo una differenziazione dei punteggi e la realizzazione di colloqui di feedback per favorire la diffusione di una cultura attenta alla valutazione e valorizzazione delle performance rese;
- altro ambito su cui si rileva un forte miglioramento è l'integrazione trasversale tra i servizi, perseguita favorendo l'introduzione di obiettivi trasversali e monitorando l'effettivo andamento tramite specifica valutazione degli apicali nell'ambito della scheda di valutazione della performance degli stessi. Tutte le tematiche affrontate con il supporto dell'OIV sono state a tal fine trattate con una logica di coinvolgimento diretto del gruppo degli apicali, sempre al fine di diffondere una modalità di lavoro tra gli stessi basata sul confronto continuo e la condivisione delle informazioni;
- la collaborazione con il Segretario Comunale, a cui compete il coordinamento degli apicali, ha rappresentato un elemento determinante per permettere all'OIV, composto da un solo membro esterno, di esprimere valutazioni circa lo sviluppo delle competenze manageriali degli apicali, individuare le aree di criticità e suggerire azioni di miglioramento.

Come evidenziato nelle precedenti relazioni si auspica d'altro canto che il percorso avviato prosegua tenendo presente i seguenti ambiti di miglioramento.

#### **Sistema di programmazione e controllo.**

Si ritiene necessario favorire una revisione del Documento Unico di programmazione in merito alla declinazione degli obiettivi strategici, al fine di implementare a sua volta una programmazione triennale del PEG orientata alla realizzazione delle azioni strategiche di mandato. Negli anni si è potuta rilevare una limitata consapevolezza da parte della struttura degli obiettivi strategici da realizzare, dimostrata anche dalla limitata contrattazione degli obiettivi tra apicali e amministratori che costituisce la fase di avvio del ciclo di gestione della performance.

Oltre ad auspicare pertanto una maggiore attenzione sulla composizione dei suddetti documenti si evidenzia anche, quale ambito di miglioramento, la definizione di indicatori di performance da inserire e monitorare per valutare compiutamente lo stato di salute dell'ente in termini organizzativi e finanziari da integrare nel sistema di valutazione della performance.

#### **Sistema di valutazione e incentivazione della performance**

Si ribadisce la necessità di aggiornare il sistema di valutazione della performance con particolare riferimento alle schede dei responsabili dei servizi. Il sistema vigente, su proposta dall'OIV, prevedeva la valutazione diretta del grado di differenziazione dei punteggi tenuto conto delle indicazioni specifiche contenute nel D.lgs. 150/09. Tale indicatore è stato negli anni di fatto sostituito da una valutazione indiretta operata dall'OIV con il supporto del Segretario, tramite l'analisi delle schede di valutazione del personale redatte dagli apicali, ed espressa nei punteggi relativi alle capacità manageriali dei responsabili. Si ritiene quindi necessario procedere ad una revisione del sistema anche alla luce delle recenti novità introdotte dalla normativa vigente.

Circa il sistema incentivante l'OIV ha sostenuto l'Amministrazione nell'introdurre una sostanziale differenziazione dei premi correlata agli esiti della valutazione, che è stata opportunamente oggetto della contrattazione sindacale. Le difficoltà riscontrate dall'amministrazione nel giungere ad accordi in tal senso con le Organizzazioni Sindacali hanno ostacolato e rallentato il processo di diffusione di tali strumenti nell'Ente. Lo stato delle attuali trattative potrà essere rilevato più opportunamente con la delegazione trattante di parte pubblica.

### **Rilevazione del grado di benessere organizzativo**

A fine 2015 l'OIV ha promosso e gestito in accordo con l'Amministrazione una rilevazione capillare del livello di benessere organizzativo percepito tramite la somministrazione di questionari al personale. Gli esiti sono contenuti nella relazione conservata agli atti e presentati al personale in uno specifico incontro tenuto alla presenza del Sindaco.

Come emerge dalla suddetta relazione, nella quale sono dettagliati gli ambiti di criticità e i punti di forza, i dipendenti hanno individuato quali ambiti di intervento prioritari per migliorare il clima organizzativo:

1. La motivazione del personale
2. La chiarezza degli obiettivi e dei compiti
3. I sistemi di valutazione del personale
4. L'assegnazione delle risorse ai Settori (umane, finanziarie, strumentali)
5. I supporti informatici e tecnologici
6. La struttura organizzativa
7. La valorizzazione del personale

Gli esiti dell'indagine però non sono stati ritenuti attendibili dall'Amministrazione, in quanto non disponendo di un applicativo web che potesse garantire la compilazione di un solo questionario per dipendente rispettando al contempo il diritto all'anonimato, la compilazione è avvenuta in forma cartacea e i questionari sono stati raccolti in specifiche urne senza aver certezza che i dipendenti compilassero in autonomia o direttamente il questionario. Tra l'altro il grado di risposta è stato anche molto basso. L'Amministrazione pertanto ha ritenuto di operare sul clima organizzativo portando avanti le trattative allora in corso con le organizzazioni sindacali, ritenendole di fatto determinanti per superare la contrapposizione interna che si era accentuata con la somministrazione del questionario e rinviando ad un successivo momento una nuova indagine sul benessere organizzativo.

Da ultimo, sul fronte organizzativo, si suggerisce di effettuare un'analisi sulla macrostruttura dell'ente, che a parere della scrivente potrebbe suggerire l'introduzione di modifiche all'attuale distribuzione delle competenze tra i settori, al fine di razionalizzare i processi di lavoro e valorizzare al meglio le competenze interne presenti.

Morciano di Romagna, 28/03/2018

L'OIV  
Dott. ssa Elisa Tagliaferri  
(documento firmato digitalmente)