

Relazione dell'OIV dell'IRES Piemonte sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, relativamente alla valutazione della performance 2019, effettuata nel 2020 (art. 14, comma 4 lettera A D.lgs n. 150/2009)

Come già in passato l'OIV presenta la relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, relativo quest'anno alla performance 2019; essa viene redatta seguendo gli schemi a suo tempo adottati dalla CIVIT (delibere n. 4/2012 e 23/2013); essi, per la verità, non sono immediatamente applicabili ad enti regionali o locali, come è indicato nella premessa delle due delibere, come del resto non è immediatamente applicabile l'art. 10 comma 4 lettera A del D.Lgs n. 150/2009; peraltro tante amministrazioni si sono dotate di tale relazione avente la funzione di formulare "proposte e raccomandazioni" come il legislatore ha previsto nel successivo D.Lgs n. 74/2017.

Performance organizzativa

L'innovazione più significativa del ciclo della performance 2019 dell'IRES è stata l'introduzione della performance organizzativa; infatti sono stati introdotti obiettivi dell'istituto, disgiunti da quelli del direttore, raccogliendo così quanto previsto dall'art.8 del D.Lgs n. 150/2009, nel quale sono indicati gli otto parametri, cui legare quella performance. Pur se l'articolo non è immediatamente applicabile da amministrazioni diverse da quelle statali, molti enti territoriali e regionali hanno fatto propria l'introduzione di questo nuovo ambito, anche perché il CCNL funzioni locali, stipulato il 21.5.2018, ha previsto premi per la performance organizzativa distinti da quelli della performance individuali. Tale ultima disposizione non è stata per la verità ancora attuata nell'IRES (come in tanti altri enti), occorrendo un passaggio essenziale in contrattazione decentrata, sicché la valutazione della performance organizzativa ha finora pesato solo sulla valutazione del direttore; si auspica che ciò possa avvenire in relazione alla performance del 2020, utilizzando quanto disciplinato in merito dal nuovo sistema di valutazione (in vigore dal 1° gennaio 2020), e la relativa scheda in esso prevista.

Data l'importanza dell'innovazione vale la pena riportare quanto indicano le linee guida del DFP n. 5/2019 in cui si legge: "Occorre quindi ribadire che obiettivi della struttura (performance organizzativa) e obiettivi (individuali) del dirigente e/o del dipendente sono due "entità" distinte:

- gli obiettivi di performance organizzativa rappresentano i "traguardi" che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti (dirigenti e personale) sono chiamati a contribuire;
- gli obiettivi individuali, invece, sono obiettivi assegnati specificamente al dirigente o al dipendente, il quale è l'unico soggetto chiamato a risponderne: essi possono essere collegati agli obiettivi della struttura (andando, ad esempio, ad enucleare il contributo specifico richiesto al singolo), ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del dirigente/dipendente e non collegate a quelle della struttura (es. incarichi ad personam).

Con questa netta distinzione si vuole evitare che il Piano resti "schiacciato verso il basso" (da linea guida DFP n. 1/2017), esaurendosi in una mera somma di obiettivi provenienti dalle singole strutture.

Tale scelta è ormai consolidata nell'IRES, nel cui piano performance 2020 sono stati ulteriormente selezionati obiettivi prioritari.

Riprendendo in esame il ciclo 2019 si osserva che gli atti sono iniziati con l'approvazione del piano il 18 marzo 2019, in tempo utile per offrire un ampio arco di tempo per l'attuazione degli obiettivi in esso contenuti (anche quelli assegnati al direttore) mentre gli obiettivi assegnati ai dirigenti risultano essere assegnati tra ottobre e novembre. Probabilmente la redazione materiale della scheda era stata anticipata da intese verbali, ma ciò non toglie che per la regolarità della procedura tutti gli obiettivi, anche quelli al comparto, debbano essere assegnati al più presto nell'anno.

Performance individuale

L'aspetto dolente del ciclo della performance non è però quello pianificatorio, quanto quello degli esiti della valutazione della performance, individuale, su cui peraltro ha pesato negativamente il sistema che ha cessato di entrare in vigore appunto col ciclo 2019; ricordo, infatti, che in quel sistema vi era un ampissimo range tra i punteggi, ai quali era legata la corresponsione del punteggio massimo, il che depotenziava l'importanza di una ottima valutazione: così per vedersi liquidare la quota massima di premio era sufficiente per i dirigenti ottenere un qualsiasi punteggio tra 380 e 500, per le posizioni organizzative tra 321 e 400 e per il comparto tra 47 e 70. Va subito segnalato che questa "stortura" è stata eliminata nel nuovo sistema dove il premio massimo viene riconosciuto solo a chi raggiunge una performance compreso tra il 96 e il 100% e tra 85 e 100% per il comparto

In conseguenza di quel range così ampio era facile prevedere che nel 2019 difficilmente vi sarebbe stato qualcuno cui non venisse liquidato il premio nell'importo massimo, come del resto era successo negli anni passati; comunque altissimi sono stati i punteggi attribuiti al comparto e alle posizioni organizzative: per i primi: su trentuno dipendenti ventitre di essi (dunque oltre il 77%) hanno visto riconoscersi il punteggio vicino al massimo (tra 67 e 70); nel 2018, quando i collaboratori erano ventitre quella percentuale si attestava oltre il 47% (11 su 23); per le posizioni organizzative su quindici istituite nel 2019, dieci di esse (il 66%) si sono collocate in una fascia vicina al massimo (tra 390 e 400), nella valutazione dell'anno precedente, quando le po erano complessivamente dieci, il numero di collaboratori inserito nella stessa fascia (390/400) era di sei pari al 60% ; anche per i dirigenti, nove, si registra un appiattimento, ma su punteggi non vicinissimi al massimo: il punteggio più alto su quello massimo attribuibile, infatti, relativamente alla performance 2019, è stato 475, assegnato ad una sola persona, mentre ad altri due il punteggio assegnato è stato 470, ad altri tre 460, ad uno a 440 e a due quello di 430.

Infrastruttura di supporto

Non esiste nell'ente un software da utilizzare per misurare la performance e non c'è integrazione tra l'esito del controllo di gestione e la misurazione della performance.

Sistemi informativi e informatici a supporto

Per la pubblicazione dei dati, il modello organizzativo di raccolta e pubblicazione dati è affidato a flussi non informatici; gli uffici competenti preparano le tabelle che poi vengono pubblicate dal responsabile della trasparenza; non esiste una rilevazione qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione trasparente".

Definizione e gestione degli standard di qualità

L'ente è ricorso spesso ad sistema per la rilevazione della qualità percepita dai partecipanti ai vari eventi organizzati; questo versante va approfondito per verificare la possibilità di estendere tali rilevazioni anche ad altre attività ed in modo ancor più incisivo. Ricordiamo che, per effetto dell'art. 19 bis del D.Lg n. 150 (come modificato nel 2017), i cittadini o altri utenti finali sono chiamati a partecipare al processo di valutazione della performance collettiva.

Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Il sistema è utilizzato nell'ente per tutti gli istituti ad essa connesso, previsti dal d.lgs. n. 150/2009; progressioni economiche, premio per l'innovazione, bonus annuale delle eccellenze. E' questo certamente un fatto positivo, ma ancor più positivo è stata l'importanza conferita alle conseguenze immediate che dai giudizi valutativi possono derivare per il futuro miglioramento delle performance individuali. Infatti nella scheda di valutazione dei dirigenti sono stati indicati dal direttore punti di forza e di miglioramento di ciascun dirigente valutato. Tale metodo va esteso a tutto l'IRES, attraverso un procedimento valutativo, tale da non venir considerato un semplice adempimento, ma come uno stimolo alla riflessione, al miglioramento professionale, nella chiarezza delle argomentazioni espone dal valutatore. Considerare la scheda di valutazione ed ancor di più i colloqui un momento formale, un semplice adempimento è un grave errore. Ricordo che l'art.3 del D.Lgs n. 150, nell'indicare i principi generali della valutazione,

così recita: “La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento”

Descrizione delle modalità del monitoraggio

Sul monitoraggio vi è stata un'innovazione introdotta dal D.Lgs n. 74/2017, che ha assegnato il compito di effettuarlo all'OIV e su tale versante occorrerà svolgere tale funzione, peraltro già prevista dal sistema in vigore. Al riguardo è bene tener presente che, se è vero che del monitoraggio dell'andamento delle attività sono tenuti ad occuparsene sia i dirigenti che l'OIV, è altrettanto vero che trattasi di attività aventi diverse finalità. I dirigenti, responsabili dell'attuazione degli obiettivi, sono chiamati a controllare l'andamento delle attività per disporre correzioni nei tempi, nelle azioni, nelle risorse, in modo da superare eventuali ritardi, l'OIV, invece, svolge una funzione di supporto al CDA, segnalando l'esigenza di eventuali variazioni nel piano performance per l'avverarsi di eventi imprevedibili.

21 gennaio 2021

Il titolare dell'OIV

f.to Pietro Curzio