



CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

Casale Monferrato, Agosto 2021

Organismo Indipendente di Valutazione:

Dr. Riccardo Giovannetti

Alla c. a. del Segretario Comunale, Dr. Sante Palmieri.

“Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Casale Monferrato”.

Nota metodologica

La presente **relazione** costituisce lo strumento con cui l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance riferisce, per l'anno 2020, sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione vigente per il Comune di Casale Monferrato, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni.

In particolare questo documento ha lo **scopo** di:

- fornire un quadro sintetico del sistema (finalità conoscitiva);
- costituire un momento di verifica della corretta implementazione ed applicazione del sistema (finalità analitica);
- evidenziare i punti di forza e le criticità nell'ottica di un continuo e costante miglioramento della performance dell'Ente (finalità valutativa).

La relazione, indicata nell'articolo 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs n. 150/2009, è stata elaborata tenendo conto della delibera n. 23/2013 della CiVIT *“Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e della Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni”*, che, nei suoi concetti generali, *“risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato”*.

Tenuto conto di quanto sopra espresso, tale relazione risulta pertanto così strutturata:

- 1) Novità in tema di Performance – Il lavoro agile
- 2) Linee guida e normative in tema di performance e lavoro agile intervenute nel corso dell'anno 2020 – Finalità espresse
- 3) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Casale Monferrato – prospettive di miglioramento
- 4) Interventi di aggiornamento per l'anno prossimo - Sintesi



CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

Novità in tema di Performance – Il lavoro agile

La principale novità che ha caratterizzato la performance dell'attività esecutiva di settore comunale nel corso dell'anno 2020 è stata sicuramente l'organizzazione del lavoro in modalità remota, complice la pandemia da Covid-19; il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Casale Monferrato non è stato modificato in conseguenza all'introduzione di tale nuova modalità di gestione del personale poiché, sino ad oggi, il Comune di Casale Monferrato ha adottato il lavoro agile (definito anche smart working) esclusivamente in funzione dello stato di emergenza, soprattutto in considerazione del fatto che con il diffondersi della pandemia legata al coronavirus il Governo è intervenuto ripetutamente sul tema del lavoro agile, cercando di promuoverlo al fine di contrastare gli spostamenti e gli assembramenti, contribuendo così, in una situazione di emergenza, alla progressiva diffusione dell'attività da remoto.

Ora però ci si è resi conto del fatto che, una volta superata la pandemia, non si potrà ritornare al passato e si dovrà invece fare tesoro dell'esperienza accumulata, combinando in maniera intelligente lavoro in presenza con il lavoro agile. Non solamente il personale dovrà potenziare la modalità di lavoro per obiettivi, collaborare in maniera fattiva al raggiungimento delle finalità istituzionali, ma anche la dirigenza ed in generale le figure apicali o che hanno responsabilità organizzative dovranno diventare "smart", coinvolgendo maggiormente i propri collaboratori, monitorando il lavoro effettuato e valutandolo in modo corretto. Da qui la scelta di elaborare il documento di P.O.L.A. (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) al fine di offrire ai dirigenti, ai funzionari ed al personale dell'amministrazione alcuni riferimenti utili per programmare in modo corretto le attività lavorative e far capire le logiche di cambiamento che supportano lo smart working. E' intenzione dell'Amministrazione, superata la fase emergenziale, istituzionalizzare tale modalità lavorativa creando in tale progetto una sorta di linea guida per tutti i dipendenti dell'Ente.

Tale iniziativa, pertanto, è stata inserita fra gli obiettivi di performance assegnati alla dirigenza di settore comunale per l'anno 2021, in particolare, in capo all'Ufficio Personale congiuntamente al Servizio Controllo di Gestione.

Lo smart working non è solo lavoro a distanza, ma è considerato un vero e proprio paradigma organizzativo nell'ottica della sostenibilità, dell'innovazione e della transizione al digitale. Lavorare in smart working significa intraprendere una progettualità gestionale in grado di modificare processi e modalità di vivere il lavoro, basata sulla fiducia, sulla flessibilità, sull'autonomia nella scelta degli spazi e degli orari, senza mai perdere di vista il raggiungimento gli obiettivi strategici ed operativi, organizzativi ed individuali definiti dall'amministrazione, tenuto conto di tutti i soggetti coinvolti.

Linee guida e normative in tema di performance e lavoro agile intervenute nel corso dell'anno 2020 – Finalità espresse



CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

L'articolo 263 del D.L. 19 maggio 2020 n. 34, convertito nella Legge 17 luglio 2020 n.77, ha modificato la Legge 124/2015 introducendo la facoltà per le amministrazioni pubbliche di redigere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.), quale sezione del documento del Piano della Performance. L'art. 263 specifica che: Il P.O.L.A. individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo la percentuale dei dipendenti che possano avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del P.O.L.A., le P.A. dovranno garantire la possibilità ad una percentuale minima di dipendenti che abbiano richiesto di lavorare in modalità agile di avvalersene.

In data 9 dicembre 2020, con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, sono state approvate le "Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.) e indicatori performance". Le Linee Guida forniscono alcune indicazioni metodologiche per supportare le amministrazioni nel passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria, in linea con quanto richiesto dall'articolo 14, comma 1, della Legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, del Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. "decreto rilancio"), indirizzando le stesse nella predisposizione del P.O.L.A. con particolare riferimento alla definizione di appositi indicatori di performance, da intendersi come integrativi e omogenei rispetto agli indirizzi già forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, in particolare con le Linee guida n. 1/2017 e 2/2017. L'approccio proposto dal documento è quello di un'applicazione progressiva e graduale di tale modalità esecutiva della prestazione lavorativa, in quanto le scelte sulla programmazione dello smart working sono rimesse all'amministrazione, che deve elaborare un programma di sviluppo dello stesso nell'arco temporale di un triennio. Conseguentemente alle linee guida sono poi stati predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica specifici modelli (template) per l'elaborazione del piano.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Casale Monferrato – prospettive di miglioramento

Le dimensioni che compongono la performance individuale sono "risultati" e "comportamenti" che, misurati nel tempo, daranno contezza anche del grado di efficacia e del contributo della nuova modalità organizzativa di lavoro, rappresentata appunto dall'attivazione del lavoro agile.

A tal proposito, il sistema di misurazione e valutazione della performance ad oggi vigente presso il Comune di Casale Monferrato sarà oggetto di una nuova revisione dei contenuti, prevista per la fine dell'anno 2021, per operare il necessario coordinamento con la normativa e renderlo coerente con le previsioni in materia di smart working. L'obiettivo è



CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

quello di rivedere ed adeguare tale documento, rideterminando al suo interno alcuni degli indicatori idonei a misurarne lo stato di implementazione, la performance organizzativa, la performance individuale, tali da fornire una visione del potenziale contributo del lavoro agile al raggiungimento degli obiettivi ed all'incremento della produttività individuale, come previsto dalle relative Linee guida.

A sostegno di tale processo non vanno dimenticate le disposizioni contenute nelle "Linee Guida n. 5" (Dicembre 2019), elaborate dalla Commissione Tecnica per la Performance, per la misurazione e valutazione della performance individuale; in esse troviamo indicazioni di maggior dettaglio in ordine alla misurazione e valutazione rispetto a quanto già previsto nelle precedenti linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e, in particolare, nelle linee guida n. 2/2017. Tali contenuti offrono alla P.A nuovi metodi applicativi di valutazione del personale per una gestione più efficace del processo valutativo nel suo complesso, con il fine ultimo di fornire leve rilevanti per la gestione strategica delle risorse umane.

In particolare, la valutazione individuale deve collegarsi alle finalità organizzative scelte, partendo dall'assunto che solo in relazione allo scopo che si prefigge una P.A. è possibile tratteggiare in modo differente il contenuto della performance individuale, misurata e valutata anche in funzione del diverso contesto organizzativo in cui l'amministrazione si trova ad operare.

Inoltre, dizionari e declinazioni di comportamenti puntuali aiuterebbero a mettere in luce sopravvenute necessità di colmare gap formativi su cui intervenire, come richiamato nelle citate Linee guida 5/2019; gli interventi formativi costituiscono, in tal senso, una fra le molteplici finalità della performance individuale ed, oggi più che in passato, sono parte fondamentale delle condizioni abilitanti per la buona riuscita del lavoro agile.

Come anticipato, l'occasione dell'aggiornamento annuale del sistema di misurazione e valutazione può essere il momento adatto per una revisione che tenga conto del cambiamento organizzativo in atto.

Infine, preme ribadire la necessità di considerare la performance individuale dei dipendenti in maniera organica senza distinzione tra prestazione svolta in ufficio e quella in lavoro agile.

Sia i risultati che i comportamenti attesi, formalizzati secondo le modalità che saranno previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance, potranno essere recepiti anche nell'accordo individuale, di cui parte integrante ne sarà la scheda di progetto/attività di processo, entrambi inseriti in aggiornamento al primo regolamento per l'adozione del lavoro agile, approvato a suo tempo dall'Amministrazione comunale con deliberazione di giunta comunale n. 471 del 22.12.2020, e da attuarsi entro l'anno 2021.

Interventi di aggiornamento per l'anno prossimo - Sintesi

1. Approvazione del P.O.L.A. per il Comune di Casale Monferrato, quale allegato al



CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

Piano della Performance

2. Aggiornamento delle schede di performance individuale – obiettivi e comportamenti

Con riferimento al funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, e al fine di orientare costruttivamente il lavoro in corso, l'OIV rinnova una serie di proposte di sviluppo:

1. La definizione degli obiettivi deve orientarsi, in chiave di miglioramento, al carattere effettivamente strategico e sfidante degli stessi.
2. E' importante associare, ad ogni obiettivo pochi indicatori misurabili in grado di rilevare l'output (il risultato concreto prodotto) e l'outcome (l'impatto sul medio-lungo periodo);
3. La connessione tra il Piano triennale della performance e il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza è stata effettuata, ma ovviamente si presta a continui ed ulteriori potenziamenti. Costante dovrà essere anche l'attività finalizzata alla prevenzione, ed è necessario di creare un forte collegamento tra i due sistemi.

Organismo Indipendente di Valutazione

Dr. Riccardo Giovannetti

Firmato digitalmente