

posta Jug il 31/7/14



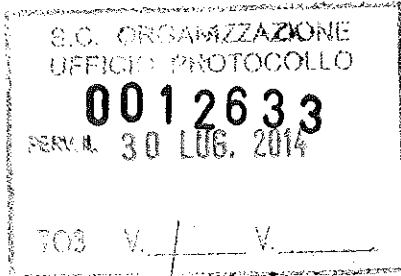
CITTA DI TORINO

SEGRETERIA DIRETTORE GENERALE

Prot. n. 919 del 31 LUG. 2014

2.140.2

Organismo Indipendente di Valutazione



Torino, 30 luglio 2014

Al Sig. Sindaco della Città di Torino

Al Direttore della Città di Torino

Piazza Palazzo di Città, 1

10122 Torino

Oggetto: Relazione annuale, per l'anno 2013, ex art. 28 del regolamento di
organizzazione e ordinamento della dirigenza.

Il funzionamento complessivo del sistema di misurazione della performance del Comune di Torino va considerato, per i risultati ottenuti, per le risorse dedicate e per i tempi di attuazione, coerente e congruente con le disposizioni di legge vigenti.

Il ciclo di misurazione delle performance relativo al 2013 ha sviluppato e completato nei tempi stabiliti tutte le fasi previste, dalla definizione e assegnazione degli obiettivi, compresi i valori attesi di risultato con i relativi indicatori, alla rendicontazione agli organi di indirizzo politico-amministrativo dei risultati raggiunti.

Azioni di miglioramento del ciclo sono comunque ancora possibili, tenuto conto



CITTA' DI TORINO

Organismo Indipendente di Valutazione

anche della fase che può ancora considerarsi di rodaggio di un sistema estremamente articolato e complesso che coinvolge tutto il personale del Comune.

Per questo, con la presente, si intendono riproporre due questioni già affrontate nella relazione annuale inoltrata il 31 luglio 2013 che, ad oggi, permangono nella loro interezza.

La prima attiene al monitoraggio periodico del contenzioso avviato nei confronti del Comune di Torino per tutti i servizi e le attività svolte direttamente dallo stesso ovvero tramite appalti e/o concessioni.

La seconda questione rileva all'opportunità che il documento "il ciclo delle performance e il sistema di misurazione e valutazione delle performance", la cui ultima stesura è del luglio 2012 venga aggiornato per quanto concerne le modifiche degli obiettivi ai Direttori componenti il CODIR che dovranno essere necessariamente approvate dalla Giunta comunale.

Al punto 3.4 del documento è opportuno chiarire che ad essere autorizzato a proporre richieste di modifica degli obiettivi è esclusivamente il superiore gerarchico dell'assegnatario di un obiettivo. I componenti il CODIR pertanto dovranno riferirsi, per quanto attiene alla modifica di un obiettivo al Direttore generale.

La sempre maggior integrazione che nella Pubblica amministrazione deve essere favorita tra ciclo delle performance e trasparenza richiede che nella pubblicazione sul sito del Comune venga proposta una documentazione relativa alla valutazione delle strutture e dei dipendenti di immediata e semplice lettura.



CITTA' DI TORINO

Organismo Indipendente di Valutazione

A tale fine si ritiene utile la realizzazione, accanto a quelle già presenti, di tabelle riassuntive basate sulla aggregazione dei dati.

Per esempio: numero dei dipendenti del comparto distribuiti su tre fasce di produttività (> 90%; <60%>; <60%) ovvero analoghe modalità.

Quanto sopra sia per il personale del comparto, sia per P.O. e A.P., sia per i dirigenti.

In merito poi alle valutazioni del personale di cui è stata fornita allo scrivente ampia e dettagliata documentazione, si ritiene di formulare le seguenti osservazioni.

Si chiarisce che il termine valutare non viene inteso sotto il significato, estremamente limitativo, di *giudicare* ma nella accezione di *dare valore, valorizzare*, collocando questo momento gestionale al centro dello sviluppo dell'organizzazione.

E' stato detto che la valutazione dovrebbe essere considerata come l'occasione per analizzare e appropriarsi dello scenario entro il quale si colloca, per una sempre miglior distribuzione delle risorse umane e una tendenzialmente ottimizzazione dell'equilibrio tra responsabilità in rapporto alle risorse.

In forze dell'accordo sottoscritto con le Organizzazioni sindacali del comparto, i cui contenuti sono stati condivisi dallo scrivente, è risultato che su 9776 dipendenti 1318 hanno ricevuto una valutazione di "*abbastanza adeguato*" fatto che comporterà una decurtazione pari al 25% della retribuzione di produttività.

Trattandosi di una cifra che pro capite non è certamente significativa, non pare



CITTA' DI TORINO

Organismo Indipendente di Valutazione

essere quello economico il problema di una più o meno equa valutazione piuttosto la sua certa influenza in un futuro, più o meno prossimo, sulle chance di un possibile avanzamento di carriera. La cui ricaduta è ovviamente si riverbererà per intero sulla organizzazione dei servizi sulla base della scelta di persone che si rivelino poi all'altezza dell'impegno richiesto.

Si è detto che 1318 dipendenti hanno ricevuto un giudizio di "abbastanza adeguato" il che rappresenta il 13,50% dei dipendenti del comparto.

Lo stesso dato analizzato per singola direzione consegna valutazioni significativamente diversificate sulle quali sarà utile soffermarsi in sede di Nucleo di Valutazione.

Si va infatti da un 4,61% sino ad un 26,80 di abbastanza adeguati (la comparazione in questo caso è avvenuta tra strutture sufficientemente omogenee come numero di addetti per evitare i facili effetti distorsivi presenti nei campioni scarsamente significativi dal punto di vista statistico) e una tale forbice alimenta una presunzione di possibili disomogeneità nell'utilizzo di criteri oggettivi di giudizio.

Del tutto differente appare invece lo scenario per quanto riguarda le Posizioni Organizzative e le Alte professionalità, oltre 500 addetti complessivamente.

Le valutazioni con una incidenza significativa sulla corresponsione della retribuzione di risultato sono pressoché irrilevanti. Certamente va considerato che i dipendenti in oggetto sono assegnatari incarichi di responsabilità attribuiti loro in seguito ad una proposta dirigenziale e ad un giudizio confermativo del Nucleo di Valutazione. Pertanto detto personale deve ritenersi individuato e selezionato tra quello che risulta essere in possesso delle competenze e delle abilità più elevate.



CITTA' DI TORINO

Organismo Indipendente di Valutazione

Quello che sembrerebbe opportuno correggere è l'utilizzo di una scala parametrica così ampia (100). E' molto difficile infatti motivare, per esempio, valutazioni che assegnino 98 o 99 punti invece dei 100 disponibili. Anche in questo caso il problema non è di rilevanza economica ma motivazionale.

Per quanto riguarda i dirigenti andrebbe considerata e approfondita la loro capacità di differenziare le valutazioni, cosa possibile attraverso analisi statistiche volte ad analizzare la distribuzione delle valutazioni effettuata in generale e quella di ogni dirigente.

Si ritiene utile, infine, favorire ulteriormente lo sviluppo del Sistema Qualità esistente dando priorità alle aree dei servizi alla Persona.

Distinti saluti.

Claudio Mellana

