



CITTA' DI TORINO

5 OTT. 2017
016507

C.a. Dott.ssa Chiara APPENDINO
Sindaca Città di Torino

Dott. Mauro PENASSO
Il Segretario Generale

Dott. Giuseppe FERRARI
Il Direttore Direzione
Organizzazione

P.c. Dott. Enrico DONOTTI
Formazione Ente, Qualita' e
Controllo Di Gestione

LORO SEDI

Oggetto: Relazione per l'anno 2016, ex art. 28 del Regolamento di Organizzazione e Ordinamento della Dirigenza.

Il ciclo di programmazione e misurazione della performance è stato attuato e completato nei tempi previsti in tutte le sue fasi, dalla definizione e assegnazione degli obiettivi, compresi i valori attesi di risultato con i relativi indicatori, alla comunicazione dei risultati raggiunti agli organi di indirizzo politico-amministrativo.

Il sistema prevede delle verifiche intermedie del grado di raggiungimento degli obiettivi, che consente una riprogrammazione delle attività e l'eventuale ridefinizione degli obiettivi e indicatori.

Questo processo di verifica intermedia va sempre più potenziato, al fine di poter avere un sistema informativo che aiuta a reindirizzare l'azione amministrativa in funzione degli eventuali ritardi e necessità di riprogrammazione.

Per queste ragioni, il modello complessivo del Piano della performance e della relativa rendicontazione, risulta appropriato al ciclo di programmazione e controllo e ai principi normativi di riferimento.



CITTA' DI TORINO

Le recenti riforme normative (Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74) richiedono però, una sempre maggiore semplificazione dei sistemi di pianificazione strategica e operativa.

Da questo punto di vista, l'analisi della Relazione della Performance 2016 del Comune di Torino, evidenzia una duplice articolazione del documento finale; un Volume 1 contenente le relazioni sulla performance a livello di Direzioni/Aree dell'ente; un Volume 2 contenente le funzioni svolte a livello di Aree, Direzioni e Servizi .

Risulta perciò un documento ricco di informazioni e articolato sia secondo la dimensione degli obiettivi che secondo quella dei processi organizzativi.

Per il futuro, si propone di giungere ad una maggiore sintesi delle informazioni contenute nei due documenti, che si traduca da un lato in una selezione degli obiettivi più significativi e dei processi principali dell'ente, e dall'altro in una loro rappresentazione che permetta una facile comprensione e una sintesi complessiva.

I sistemi di pianificazione strategica e controllo operativo (performance management) ricoprono un ruolo importante nell'attuale contesto istituzionale pubblico nazionale e internazionale, arrivando ad essere considerati uno strumento fondamentale per la sopravvivenza delle organizzazioni nell'ambiente di riferimento.

In tale contesto sia gli organi di indirizzo sia gli organi amministrativi necessitano di informazioni sempre più tempestive ed affidabili che permettano loro, attraverso lo svolgimento di un adeguato processo di controllo, di assumere decisioni quanto più razionali e fondate su informazioni attendibili.

Solo in presenza di un sistema di raccolta, analisi e rappresentazione delle informazioni è possibile avviare un sistema di misurazione e gestione della performance efficace, che permetta all'organizzazione di:

- migliorare le modalità di individuazione e comunicazione dei suoi obiettivi;
- verificare l'effettivo conseguimento degli obiettivi;



CITTA' DI TORINO

- informare e supportare i processi decisionali;
- realizzare una migliore gestione delle risorse e dei processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti individuali e di gruppo;
- rafforzare l'*accountability* e le responsabilità a tutti i livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Gestire le performance di un'organizzazione significa prendere decisioni coerenti con le finalità ultime dell'organizzazione stessa (mission e vision), con i suoi valori e le sue strategie.

Dall'analisi della Relazione della Performance 2016 del Comune di Torino, risulta che il sistema nel suo complesso, è principalmente basato su elementi di programmazione e controllo di gestione. Perciò, l'orientamento principale del sistema è al medio e breve periodo.

Questo è sicuramente un fatto positivo, perché permette di gestire l'andamento delle principali attività dell'ente e verificare la loro realizzazione, al fine di reindirizzare i processi dell'ente verso il raggiungimento delle finalità poste dall'organo di indirizzo e dalla struttura organizzativa.

La volontà dell'amministrazione di assumere un ruolo sempre più strategico nel proprio ambiente di riferimento, porta, però, verso la definizione di orizzonti di ampio respiro, portando all'interno del sistema, in maniera strutturata e condivisa, anche la pianificazione strategica, vale a dire la programmazione di lungo periodo, che richiede la rendicontazione di risultati incentrati sulla produzione di valore pubblico (outcome).

Per questo è importante potenziare un orientamento al lungo periodo, sia in fase di pianificazione che in fase di rendicontazione e controllo, al fine di ben individuare i risultati raggiunti in termini di reale impatto sulla realtà sociale, territoriale ed economica di riferimento.

Con riferimento alla valutazione delle Performance individuali 2016 della dirigenza e dei titolari di posizione organizzativa, si evidenzia una tendenza generale verso i punteggi medio-alti; la differenziazione dei punteggi non è elevata, e prevale una densità di frequenza attorno ad alcuni punteggi prevalenti.



CITTA' DI TORINO

Per quanto riguarda la valutazione delle Performance individuali 2016 del personale del comparto, risulta una maggiore differenziazione dei punteggi (si applica una scala di valutazione differente da quelle utilizzate per la dirigenza e per i titolari di posizioni organizzative), con l'utilizzo soprattutto di punteggi medio-alti.

Questo esito delle valutazioni si collega sicuramente alla contrazione dell'importo economico assoluto dei fondi incentivanti del personale del comparto, che si traduce in premi individuali di non elevato valore economico e di conseguenza in valutazioni più generose.

Per questo bisogna porre attenzione alla valorizzazione delle politiche retributive, con specifico riferimento al loro collegamento con la programmazione dell'ente.

Si invita l'ente a continuare il monitoraggio degli esiti delle valutazioni individuali con particolare attenzione, per perseguire criteri di differenziazione e personalizzazione individuale.

E' importante, al riguardo, sviluppare nei soggetti valutatori e valutati una cultura della valutazione, che si traduca nella capacità di comunicare e condividere i comportamenti lavorativi da adottare e gli obiettivi da raggiungere. Per questo diventa centrale il collegamento tra sistema di programmazione degli obiettivi, e valutazione della performance individuale.

In sintesi si conferma la completezza degli attuali sistemi di pianificazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, anche con riferimento alle finalità di trasparenza e integrità.

Nel ringraziare per la collaborazione è gradito porgere i più cordiali saluti.



Dott. Riccardo Giovannetti

Riccardo Giovannetti