



Comune di Vicenza

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO  
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,  
TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI  
INTERNI**

(art. 14, comma 4, lett. a) del D.lgs n. 150/2009)

---

## A cura del Nucleo di Valutazione

### IL CONTESTO

#### Il Comune di Vicenza

##### *Il Comune in cifre*

Popolazione: 111.790

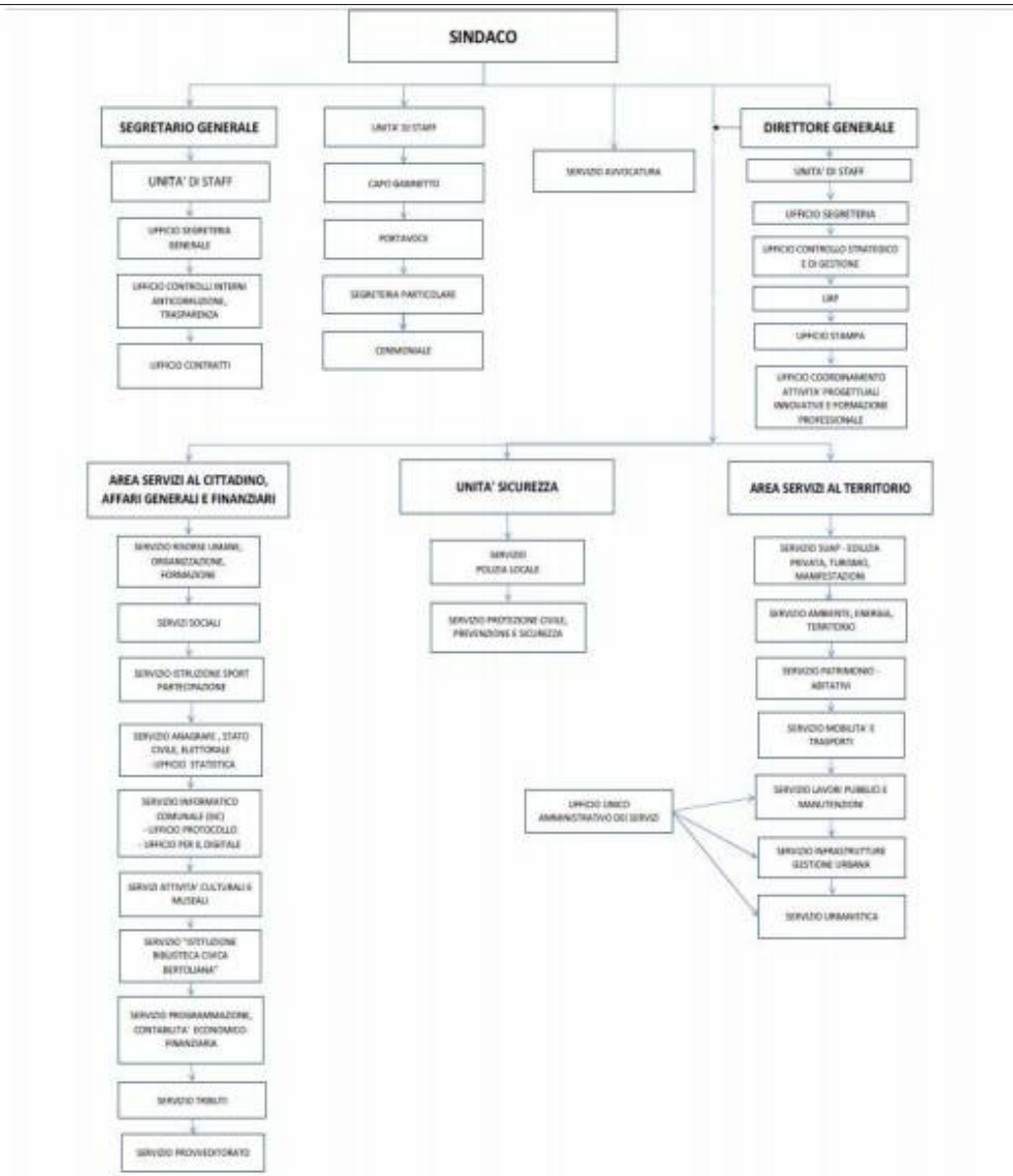
Sindaco: Achille Variati, dal 13/06/2018 Francesco Rucco

Mandato 2018-2023

Direttore Generale: Arch. Antonio Bortoli, dal 24/09/2018 Gabriele Verza

Nuovo organigramma:

## FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DELLA PERFORMANCE



Il sistema di valutazione della performance, in linea con il Decreto Legislativo n. 150/2009 che ha introdotto normativamente il concetto di valutazione della performance di Ente/struttura ed individuale,   stato approvato con delibera della Giunta comunale n. 355 del 07/12/2011 ed   finalizzato a misurare e valutare la performance con riferimento:

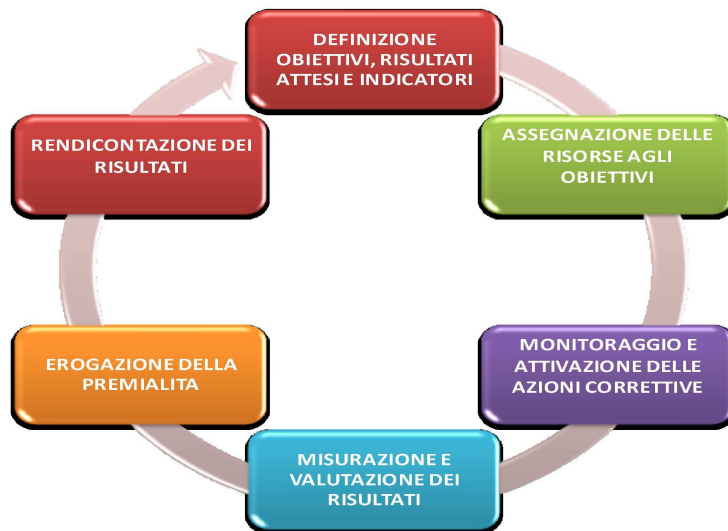
- all'amministrazione nel suo complesso;
- alle unit  organizzative o aree di responsabilit  in cui si articola;
- ai singoli dirigenti e titolari di posizione organizzativa/ alta professionalit ;
- ai singoli dipendenti.

Il "ciclo della performance" nel Comune di Vicenza si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

- c) monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito definiti;
- e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

## IL CICLO DELLA PERFORMANCE



Il sistema di valutazione del personale è correlato alla misurazione della performance attraverso l'applicazione di due metodologie:

- a) metodologia di valutazione del personale dirigente e titolare di PO-AP,
  - b) metodologia di valutazione del personale dipendente non dirigente e non titolare di PO-AP,
- entrambe definite nel vigente Sistema di valutazione.

Il processo valutativo non si limita alla mera correlazione della performance con la premialità. Infatti:

- l'individuazione del grado di raggiungimento dei risultati raggiunti dall'Ente e dalla sua struttura è l'occasione per ripensare ai servizi erogati e per individuare azioni di miglioramento organizzativo;
- il processo valutativo in sé costituisce per i Dirigenti, i titolari di PO/AP e per tutta la struttura l'occasione per migliorare le proprie capacità e le proprie competenze e per migliorare l'intero processo di programmazione e controllo;
- la misurazione dei risultati raggiunti migliora la trasparenza all'interno dell'Ente e tra l'Ente e il territorio;
- la valutazione dei risultati evidenzia l'apporto individuale dato e rende possibile ed esplicito il collegamento con il sistema premiante;
- l'individuazione dei punti critici a livello di competenze professionali e di comportamento organizzativo evidenzia i bisogni formativi e favorisce la pianificazione di interventi gestionali di supporto.

E' data visibilità al sistema di valutazione attraverso la pubblicazione su sito istituzionale di entrambe le metodologie di valutazione al seguente link:

- <http://www.comune.vicenza.it/file/69189-SistemadiValutazioneComuneVicenza.pdf> oltre alla

pubblicazione sul sito:

- del Piano Performance e relativa Relazione con validazione da parte del Nucleo di valutazione
- dell'ammontare complessivo per ciascun anno dei premi stanziati e distribuiti.

L'applicazione della metodologia, adottata nel 2011, ha consentito di perfezionare il processo di valutazione, per ottimizzarne la gestione. Inoltre, nel corso degli anni, è stato fatto un progressivo sforzo da parte dell'Ente nella definizione di obiettivi più sfidanti e nell'individuazione di indicatori maggiormente significativi, che hanno consentito di affinare la valutazione delle performance.

Nel 2017 è stato adottato un sistema informativo finalizzato alla semplificazione della gestione del ciclo della performance e del successivo processo valutativo, che attualmente è in applicazione.

La valutazione della performance di Ente 2018, tenuto conto dei valori a consuntivo degli indicatori definiti e inseriti nel Piano della Performance, è stata la seguente:

## **dati 2018**

OBIETTIVO STRATEGICI	PESO OBIETTIVI STRATEGICI	TOTALE RISULTATO
AREA STRATEGICA 1	20,09	100
AREA STRATEGICA 2	21,13	99,01
AREA STRATEGICA 3	58,78	99,98
<b>PERFORMANCE ENTE</b>	<b>100</b>	<b>99,66</b>

Nell'Area strategica 1 tutti i target prefissati sono stati raggiunti al 100%.

Nell'Area strategica 2, tutti i target prefissati sono stati raggiunti al 100% fatta eccezione per la progettazione e organizzazione di nuovi servizi facenti capo alla Biblioteca Civica Bertoliana la cui % di raggiungimento è pari al 90% perché a causa di fattori sopravvenuti non sono state completate delle attività collegate.

Infine nell'Area strategica 3 tutti i target prefissati sono stati raggiunti al 100% fatta eccezione per alcuni obiettivi legati all'anticorruzione conseguente al mancato rispetto dei tempi di trasmissione dei report richiesti.

La performance dell'ente risulta in linea, migliorativa rispetto al 2017:

### 2017 e 2018 con confronto

OBIETTIVI STRATEGICI	ANNO 2018	ANNO 2017	Scostamento 2018-2017
AREA STRATEGICA 1	100,00	100,00	-
AREA STRATEGICA 2	99,01	97,35	1,66
AREA STRATEGICA 3	99,98	98,40	1,58
<b>PERFORMANCE ENTE</b>	<b>99,66</b>	<b>98,58</b>	<b>1,08</b>

PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENTI	risultato medio anno 2018	punteggio medio pesato anno 2018	risultato medio anno 2017	punteggio medio pesato anno 2017	Scostamento punteggio medio pesato 2018-2017
a) Obiettivi strategici PESO 35	97,22	34,03	91,86%	32,15	1,88
b) Obiettivi operativi PESO 25	99,88	24,97	96,87	24,22	0,75
c) Valutazione competenze PESO 30					
d) Capacità di valutazione PESO 10	*	1,93	*	2,42	-0,49
<b>MEDIA DIRIGENTI</b>	<b>PUNTEGGIO 60,93</b>		<b>58,79</b>		<b>***</b>

\* nel punto d) il risultato medio non viene indicato perché uguale al punteggio medio pesato.

\*\* il punto c) non è compilato per i motivi sopra illustrati.

\*\*\* la cella di confronto dei dati non viene compilata per la mancanza di un fattore di valutazione.

Dalla tabella emerge che per il 2018 il livello medio di raggiungimento degli obiettivi strategici è pari al 97,22%, cui corrisponde il punteggio medio pesato di 34,03. Comparando quest'ultimo dato con l'equivalente valore del 2017, si denota un incremento di 1,88 punti.

Anche per gli obiettivi operativi, il cui livello medio di raggiungimento per il 2018 è pari al 99,88%, corrispondente ad un punteggio medio pesato di 24,97% si deve rilevare uno scostamento positivo pari a 0,75 punti.

Nel 2018 il livello medio di raggiungimento degli obiettivi operativi (99,88%, media ponderata del risultato delle attività infrannuali) risulta superiore a quello degli obiettivi strategici (97,22%, media ponderata del risultato degli obiettivi strategici).

Il valore rilevato alla lettera d) e cioè la capacità di valutazione dei dirigenti attraverso lo scostamento dalla media, è diminuito di 0,49 punti e rimane comunque inferiore al 10%.

Relativamente alla valutazione della performance individuale, si rimanda alle percentuali di realizzazione dei singoli obiettivi presenti nelle Relazioni della Performance e pubblicate su sito istituzionale al link

[http://www.comune.vicenza.it/amministrazione/trasparente/cmsammtrasparente.php/performance/elazione\\_sulla\\_performance](http://www.comune.vicenza.it/amministrazione/trasparente/cmsammtrasparente.php/performance/elazione_sulla_performance)

## **PUNTI DI FORZA E CRITICITÀ DEL SISTEMA DELLA PERFORMANCE**

I punti di forza del sistema della performance possono essere così sintetizzati:

- Il ciclo della pianificazione è ben formalizzato e strutturato, ed è l'esito di una progressiva evoluzione intervenuta per governare adeguatamente la complessità organizzativa dell'Ente, mettendo in correlazione gli strumenti di programmazione (dalle linee di mandato del Sindaco all'individuazione degli obiettivi operativi, declinandoli nel PEG), coordinati con la programmazione finanziaria e di bilancio.
- Il Nucleo di Valutazione ha assicurato una presenza continua e si è configurato nel corso degli anni non solo come "soggetto controllore e valutatore" ma anche come supporto alla crescita manageriale dei dirigenti. L'approccio adottato dal Nucleo di Valutazione e condiviso con i ruoli chiave dell'Ente è orientato all'ascolto, che si esprime con periodici incontri con i dirigenti, ritenendo che ciò dia valore al ruolo dell'organo nonché condizione fondamentale per assumere una funzione di supporto alla crescita manageriale dell'Ente.
- Nel corso degli ultimi anni, il processo di definizione e descrizione degli obiettivi nonché di misurazione si è affinato ed ha migliorato la sua efficacia, anche se potrebbe essere maggiormente armonizzato con l'esigenza di una lettura esterna.
- Per quanto riguarda la qualità degli indicatori, non è ancora omogenea la presenza di indicatori di output e outcome; talvolta la natura degli indicatori scelti ed utilizzati non fa emergere significativi collegamenti con gli stakeholders e con gli utenti.



Gli elementi di miglioramento che si evidenziano per il consolidamento del sistema della performance sono finalizzati a:

- dare continuità allo sforzo di collegare la programmazione degli obiettivi e le strategie dell'Amministrazione e migliorare ulteriormente il processo di programmazione, sia nella fase di definizione degli obiettivi che quella degli indicatori;
- migliorare la capacità di rappresentare i bisogni del territorio ed il valore generato dagli obiettivi per il cittadino (spiegare il "perché" prima ancora del "cosa fare") e integrare la programmazione con ulteriori indicatori di risultato;
- migliorare la diffusione di prassi quali indagini, raccolta di segnalazioni, customer satisfaction ecc, metterle a sistema al fine di avere elementi utili ad una lettura specifica ma anche generale della percezione dei cittadini e rendere visibile il collegamento tra quanto emerge dalle rilevazioni (bisogni ed esigenze dei cittadini) e gli elementi della programmazione.

In generale, anche sulla base di indicazioni del Nucleo di valutazione, saranno necessarie azioni di allineamento dell'impianto del sistema di valutazione in coerenza con quanto previsto dal D.L.gs 74/2017.

## IL SISTEMA DEI CONTROLLI

Il Comune di Vicenza ha istituito il sistema dei controlli con il regolamento approvato dal Consiglio comunale con delibera nr. 12 del 14/02/2013, modificato con deliberazione di Consiglio Comunale nr. 50 del 30/09/2014 (testo al link: <http://www.comune.vicenza.it/file/196202-regcontrolliinterni.pdf>).

In particolare, il controllo di correttezza dell'azione amministrativa nella fase successiva all'adozione degli atti è esercitato, ai sensi dell'art. 4 del regolamento sui controlli interni, sotto la direzione del Segretario Generale, dal Servizio di controllo e prevenzione della corruzione, istituito il 15.10.2013 PGN 76779 e successivamente integrato/modificato. Attualmente il Servizio è composto dal Segretario e da 4 collaboratori di categoria D.

*A norma dell'art. 4 del citato regolamento: "Il controllo avviene con sorteggio effettuato sulle varie tipologie di atti e procedimenti amministrativi. I controlli su atti e/o procedimenti dovranno essere effettuati su un numero non inferiore a 10 per tipologia e fino ad un massimo del 20%. Il Segretario Comunale svolge il controllo successivo, con tecniche di campionamento, con cadenza almeno semestrale. Il Segretario Comunale può sempre disporre ulteriori controlli nel corso dell'esercizio, qualora ne ravvisi la necessità, nelle aree ed attività a maggior grado di rischio ai sensi della L.190/2012 e del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione".*

Il Servizio controlli e prevenzione della corruzione, sulla base di un calendario annuale, procede alla individuazione dei provvedimenti da esaminare, mediante estrazioni con sistema certificato random con cadenze mensili per alcuni atti (es determine) e trimestrali per altri (es ordinanze e liquidazioni). I controlli avvengono generalmente con cadenza settimanale.

Gli esiti dei controlli sulla regolarità amministrativa sono oggetto di relazione annuale, che viene trasmessa ai seguenti soggetti: ai dirigenti responsabili di servizio, all'organo di revisione, al Nucleo di Valutazione e al Presidente del Consiglio comunale, al Sindaco e al Direttore Generale.

## IL SISTEMA DELLA TRASPARENZA E DELL'ANTICORRUZIONE

Le attività relative alla **trasparenza** nell'Ente sono realizzate sulla base di quanto disposto dal Dlgs 33/2013 come modificato dal Dlgs 97/2016, e delle linee guida e disposizioni emanate da Anac in materia.

Il Piano per la trasparenza e l'integrità costituisce parte integrante del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) per il triennio 2018 - 2020, approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 9 del 30.1.2018 e integrato con delibera n. 34 del 13.3.2018 e pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente (consultabile al link: <http://www.comune.vicenza.it/file/194313-ptcp2018.pdf>).

I principali soggetti coinvolti nell'attuazione della normativa sono: la Giunta comunale, con compiti di indirizzo; il RPCT - Responsabile unico della prevenzione della corruzione e della trasparenza con funzioni di indirizzo, coordinamento, controllo e formazione interna; i dirigenti comunali, responsabili della pubblicazione dei dati, dell'accesso civico e dell'aggiornamento del personale sul tema per gli uffici di competenza; il gruppo di lavoro trasversale sulla trasparenza (costituito con provvedimento del 17.1.2017 PGN 7142) , con funzioni di supporto, studio e monitoraggio; il Nucleo di valutazione per le connessioni tra trasparenza e sistema di valutazione e performance; i portatori d'interesse, consultati durante le iniziative di partecipazione in tema di trasparenza.

La pubblicazione delle informazioni avviene in gran parte attraverso una procedura informatica che consente l'inserimento decentrato dei dati da parte degli uffici che li detengono, collegata al sistema di gestione atti.

La sensibilizzazione e formazione del personale comunale avviene attraverso corsi di formazione e incontri di approfondimento.

Per quanto riguarda la prevenzione della corruzione del PTPCT per il triennio 2018 – 2020, di seguito gli indirizzi che in prospettiva consentiranno un costante miglioramento degli strumenti:

- attuazione delle misure e dei controlli previsti nel PTPCT;
- collegamento tra PTPCT e piano performance, attraverso due specifici obiettivi: 1. riduzione degli affidamenti diretti senza indagine di mercato; 2. monitoraggio delle pubblicazioni ex D.Lgs 33/2013.

F.to Lisa Zanardo

F.to Bruno Susio

F.to Valerio Vergadoro