Città metropolitana di Bologna

Nucleo di valutazione

# RAPPORTO NUCLEO DI VALUTAZIONE SULLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ANNO 2018

Approvato dal Nucleo di valutazione il 26 febbraio 2019

## 1) NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La Performance organizzativa 2018 è disciplinata dal Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Città metropolitana di Bologna con atto sindacale 261 del 20/12/2017.

**APPROVAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE**

Il Piano della performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance.

In seguito all'approvazione del DUP, e contestualmente al processo di predisposizione del Bilancio e Piano esecutivo di gestione (Peg), il Direttore Generale con propria circolare definisce i tempi e le modalità di predisposizione del Piano della performance annuale.

Sulla base di dette indicazioni i CdR inseriscono, con riferimento agli Obiettivi GENERALI (del DUP di competenza), i relativi obiettivi SPECIFICI ed indicatori. Al termine della fase di proposta la Direzione Generale, attraverso la u.o controllo di gestione, verifica che Il Piano contenga obiettivi coerenti con quelli contenuti nel piano della trasparenza e nel piano anticorruzione e predispone i seguenti controlli a preventivo:

1. verifica della coerenza tra obiettivi specifici ed obiettivi generali e tra indicatori ed obiettivi specifici;
2. verifica che gli obiettivi specifici siano significativi e rilevanti;
3. verifica che siano inseriti obiettivi relativi ai controlli e alla qualità (vedi allegati A e B del Sistema);
4. verifica che gli indicatori misurino i prodotti più importanti in termini di risultati, siano misurabili e siano note le fonti e le modalità di calcolo.

Conclusa la fase di verifica e controllo**, il Piano della performance viene redatto dal Direttore Generale e presentato**, come allegato Piano esecutivo di gestione[1], **al Sindaco METROPOLITANO per l'approvazione.**

**MONITORAGGIO INFRANNUALE**

Il monitoraggio infrannuale ha il compito di verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati, verificando altresì la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio.

[1] Vedi l'art. 169 del TUEL Enti locali

Il processo è avviato con la circolare del Direttore Generale che definisce i tempi e le modalità.

Sulla base di dette indicazioni i CdR inseriscono/confermano lo stato di avanzamento degli obiettivi e dei relativi indicatori. In questa fase è possibile richiedere sia lo slittamento dell'obiettivo o la riduzione del valore previsto a budget degli indicatori, sia la neutralizzazione degli obiettivi che non siano più realizzabili nell'anno.

A conclusione della fase di monitoraggio, la Direzione Generale produce il documento **Relazione sulla performance monitoraggio al_____** sulla base di tale documento **i**l Nucleo predispone il **Rapporto del Nucleo di valutazione** contenente le decisioni sulle eventuali richieste di riprogrammazione da parte dei Dirigenti e le percentuali della performance organizzativa raggiungibile al 31 dicembre dell'anno in corso.

**La riprogrammazione (e/o la neutralizzazione) dell'obiettivo** viene valutata solo se presenti contemporaneamente le successive tre condizioni:

- la motivazione è di natura economica o normativa o per fatti non dipendenti da questa amministrazione;
- l'evento pregiudica in modo significativo la possibilità di raggiungere l'obiettivo;
- l'evento non poteva essere preventivato al momento della predisposizione degli obiettivi

Il Direttore Generale sottopone entrambi i documenti al Sindaco Metropolitano per l'approvazione.

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

Il processo è avviato con la Circolare del Direttore Generale che definisce i tempi e le modalità.

Sulla base di dette indicazioni i CdR inseriscono per ciascun obiettivo SPECIFICO:

- i valori raggiunti dai relativi indicatori in caso di scostamenti rispetto alla previsione per ciascun indicatore vengono altresì riportate le relative motivazioni
- uno stato di avanzamento degli obiettivi nel quale sono rendicontati, in maniera descrittiva, i risultati raggiunti e quelli non raggiunti, evidenziando, per ciascun indicatore collegato all'obiettivo, gli atti, i documenti e le attestazioni (fonti) per le quale si è indicato il valore di consuntivo.

A conclusione della fase di consuntivazione, la Direzione Generale produce la Relazione sulla performance e il Report degli scostamenti che contiene gli obiettivi non realizzati pienamente.

**VALIDAZIONE DELLA PERFORMANCE E CALCOLO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Il Nucleo di valutazione, in prima istanza verifica:

- che la Relazione sia in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali;
- il collegamento tra la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione;
- che Il Piano contenga obiettivi coerenti con quelli contenuti nel piano della trasparenza e nel piano anticorruzione;
- l'attendibilità della rendicontazione, verificando la rispondenza dei valori a consuntivo degli indicatori, con lo stato di avanzamento descrittivo dell'obiettivo, con particolare riferimento agli atti, ai documenti e alle attestazioni (fonti) di tali valori

Il Nucleo di valutazione, in seconda istanza verifica il grado di raggiungimento degli obiettivi e valutando per ciascun indicatore:

- se il risultato è uguale o migliore della previsione, assegna una percentuale di realizzazione pari al 100% (*Risultato raggiunto);*
- se il risultato è peggiore della previsione assegna una percentuale di realizzazione da 0 a 100% (*Risultato parzialmente raggiunto*);
- in assenza di attività svolte e/o in presenza di un rilevante scostamento rispetto a quanto preventivato, assegna una percentuale di realizzazione pari a 0% (*Risultato non raggiunto)*; nei casi previsti per la riprogrammazione[2] il Nucleo può procedere alla neutralizzazione dell'obiettivo, escludendolo quindi dal calcolo della performance organizzativa (*Risultato neutralizzato).*

Al termine di tali attività, il Nucleo di valutazione, predispone il "RAPPORTO SULLA PERFORMANCE AL 31/12" con tutte le decisioni assunte e approva il **Documento di validazione della Relazione sulla performance**.

[2] Vedi fase del monitoraggio infrannuale

## CALCOLO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La Direzione Generale, sulla base delle risultanze sul grado di raggiungimento degli indicatori, calcola, in modo matematico, la performance organizzativa: partendo dalla percentuale di raggiungimento certificata dal Nucleo, determina il grado di raggiungimento rispettivamente degli obiettivi SPECIFICI, degli obiettivi GENERALI e del CdR di competenza in funzione dei pesi assegnati in sede di previsione

## APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

**La Relazione sulla performance** viene inviata al **Sindaco Metropolitano che li approva nei tempi di approvazione del consuntivo di bilancio**. Il Sindaco in seguito all'approvazione della Relazione sulla performance, in occasione dell'approvazione del Rendiconto di gestione, illustra il documento al Consiglio metropolitano evidenziandone i contenuti e i risultati ottenuti.

## VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

Dopo l'approvazione della Relazione sulla performance da parte del Sindaco metropolitano, il Direttore Generale avvia le procedure per la valutazione della performance individuale.

## 2) CICLO DELLA PERFORMANCE ANNO 2018

**APPROVAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE**: Nell'anno 2018 l'approvazione del Piano della performance è avvenuta con Atto sindacale n. 90 del 9 maggio 2018, contestualmente all'approvazione del Piano esecutivo di gestione 2018.

**MONITORAGGIO INFRANNUALE**: In data 2 agosto 2018, il Direttore Generale ha inviato la circolare per il monitoraggio infrannuale al 31 agosto 2018. Nel periodo di riferimento i dirigenti competenti hanno verificato lo stato di avanzamento degli obiettivi e segnalato gli eventuali scostamenti. Con atto Sindacale n. 200 del 3 ottobre 2018, è stato approvato il Monitoraggio al 31/08/2018" e il Rapporto al 31 agosto 2018" del Nucleo di valutazione. Il rapporto decideva su 9 scostamenti:

| OBIETTIVO | | DECISIONE NUCLEO |
|---|---|---|
| 492 | Azioni di supporto e promozione del progetto ciclovia del sole | Obiettivo neutralizzato |
| 425 | Attivita' di partecipazione e promozione del piano urbano della mobilita' Sostenibile (pums) | Modificato target indicatore |
| 426 | Collaborazione per il coordinamento delle attivita' di pianificazione della Mobilita' metropolitana | Modificata descrizione indicatore |
| 499 | S.p. 325 val di setta consolidamento al km 13+000 in comune di monzuno - fondi rer 2018 | Modificata descrizione indicatore |
| 503 | Redazione bozza di convenzione fra anas e citta' metropolitana di bologna per Interventi sulla s.s. 64 porrettana nel tratto fra sasso marconi e vergato | Modificata descrizione indicatore |
| 506 | Progetti delle opere di adduzione al passante di bologna predisposti a cura di Aspi. | Obiettivo neutralizzato |
| 518 | Liceo "laura bassi" bologna miglioramento sismico - importo 3.100.000,00 | Modificato target indicatore |
| 519 | Iis "alberghetti" succursale viale dante - miglioramento sismico – importo 950.000,00 | Modificato target indicatore |
| 436 | Patto bologna prato sul turismo per rilanciare direttissima e via della lana e della seta | Obiettivo neutralizzato |

**CONSUNTIVO**: in data 8 gennaio 2019, il Direttore Generale ha inviato la circolare per il monitoraggio infrannuale al 31 dicembre 2018. Nel periodo di riferimento i dirigenti competenti hanno inserito lo stato di avanzamento degli obiettivi e segnalato gli eventuali scostamenti.

## 3) VALIDAZIONE DELLA PERFORMANCE E CALCOLO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il Nucleo di valutazione, come previsto dal Sistema, in prima istanza verifica:

| PARAMETRI | VERIFICA DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE |
|---|---|
| ❖ *che la Relazione sia in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali;* | ✓ per ciascun obiettivo specifico viene descritta la finalità, lo stato di avanzamento e gli indicatori per misurarne il raggiungimento dell'obiettivo, con i valori di previsione, consuntivo e percentuale di realizzazione. |
| ❖ *il collegamento tra la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione;* | ✓ il collegamento è dato dall'albero Linee programmatiche, Progetti di mandato, obiettivi generali e obiettivi specifici. Il processo di programmazione prevede, in sede di DUP, la definizione degli obiettivi generali dell'Ente e in sede di Piano della performance la definizione degli obiettivi specifici delle singole aree / settori. |
| ❖ *che Il Piano contenga obiettivi coerenti con quelli contenuti nel piano della trasparenza e nel piano anticorruzione;* | ✓ Nel DUP è inserito l'Obiettivo generale 2 PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' E DELLA TRASPARENZA, a cui sono collegati nel Piano della performance i seguenti obiettivi specifici: "405 Adeguamento annuale del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Attuazione del vigente ptpct" , "417 Attuazione maggiori livelli di trasparenza" e "514 Verifica e aggiornamento codice di comportamento". |
| ❖ *l'attendibilità della rendicontazione, verificando la rispondenza dei valori a consuntivo degli indicatori, con lo stato di avanzamento descrittivo dell'obiettivo, con particolare riferimento agli atti, ai documenti e alle attestazioni (fonti) di tali valori* | ✓ A consuntivo per ciascun obiettivo vengono consuntivati i relativi indicatori, inoltre per ciascun obiettivo viene rendicontato uno stato di avanzamento descrittivo nel quale vengono riportati gli atti, i documenti e le attestazioni (fonti) per le quale si è indicato il valore di consuntivo. A consuntivo effettuato si può riscontrare che su un totale di 159 indicatori, l'attendibilità del consuntivo è verificabile:<br>o per 139 indicatori (pari al 53,5%) dal riscontro degli atti/documenti/pg indicati nello stato di avanzamento obiettivo;<br>o per 95 indicatori (pari al 36,5%) dal riscontro di database interni (atti amministrativi, STR lavori pubblici, ecc)<br>o 21 indicatori (pari al 8,1%) si rifescono non a prodotti specifici ma ad attività che comprendono azioni e prodotti.<br>o 5 indicatori (pari all'1,9%) non sono stati consuntivati. |

## PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La Direzione Generale calcola, in modo matematico, la performance organizzativa: il grado di raggiungimento del CdR si ottiene moltiplicando la percentuale di realizzazione dell'indicatore per il peso (assegnato in sede di budget) quindi con il medesimo meccanismo (peso per % di realizzazione) si determina il grado di raggiungimento degli obiettivi SPECIFICI, degli obiettivi GENERALI e quindi del CdR.

| Descrizione CdR | % Performance organizzativa |
|---|---|
| 00004 - Settore affari istituzionali e innovazione amministrativa | 100,0 |
| 00010 - Settore programmazione e gestione risorse | 94,0 |
| 00011 - Settore strutture tecnologiche, comunicazione e servizi strumentali | 100,0 |
| 00013 - Area sviluppo economico | 100,0 |
| 00015 - Area pianificazione territoriale | 100,0 |
| 00017 - Area sviluppo sociale | 100,0 |
| 00021 - Area servizi territoriali metropolitani VIABILITA | 100,0 |
| 00022 - Direzione Generale | 100,0 |
| 00023 - Corpo di Polizia provinciale Città metropolitana | 100,0 |
| 00024 - Segreteria Generale | 98,0 |
| 00025 - Area servizi territoriali metropolitani EDILIZIA | 98,0 |
| 00026 - Area servizi territoriali metropolitani TRASPORTI | 100,0 |
| **MEDIA** | **99,10** |

## ANALISI DEGLI SCOSTAMENTI

Il Nucleo passa quindi ad esaminare gli scostamenti (negativi) realizzati tra previsione e consuntivoe le relative motivazioni fornite dai Dirigenti.

# Piano della performance - Scostamenti al 31/12/2018

| Settore | Settore programmazione e gestione risorse |
|---|---|

| Obiettivo generale | 177 | ORGANIZZAZIONE, SVILUPPO E GESTIONE POLITICHE PER IL PERSONALE |
|---|---|---|
| Obiettivo specifico | 512 | APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018 - 2020 E PIANO ASSUNZIONI 2018 |

| CdR | Codice e descrizione indicatore | | Peso | Unità di misura | Obiettivo | Consuntivo | % realizzazione |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 00010 | 1101 | APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE DIPENDENTE 2018-2021 E REVISIONE COMPLETA DEI PROFILI PROFESSIONALI. | 35 | Data | 01/05/2018 | 23/05/2018 | 100 |

Motivazione ERRATA CORRIGE - mero errore materiale, la data indicata come obiettivo è da interndersi 31/5/2018 anzichè il 1/5/2018.

Decisione Il Nucleo di valutazione prende atto della motivazione e assegna la realizzazione dell'obiettivo pari al 100%.

# Piano della performance - Scostamenti al 31/12/2018

| Settore | Segreteria Generale |
|---|---|

| Obiettivo generale | 2 | PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' E DELLA TRASPARENZA |
|---|---|---|
| Obiettivo specifico | 478 | PROMOZIONE E DIFFUSIONE PRESSO GLI ENTI LOCALI DEL TERRITORIO DI BUONE PRASSI SULLE CLAUSOLE SOCIALI NEGLI AFFIDAMENTI DEI CONTRATTI DI APPALTO E DI CONCESSIONE ATTRAVERSO L'ELABORAZIONE DI LINEE GUIDA CONDIVISE IN PRIMIS CON IL COMUNE DI BOLOGNA |

| CdR | Codice e descrizione indicatore | | Peso | Unità di misura | Obiettivo | Consuntivo | % realizzazione |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 00024 | 1014 | DOCUMENTO CONDIVISO CONTENENTE LE LINEE GUIDA IN TEMA DI CLAUSOLE SOCIALI | 100 | Data | 31/10/2018 | 27/12/2018 | 80 |

**Motivazione** Con nota PG 72988 del 27/12/2018 si è parzialmente conclusa l'attività relativa all'obiettivo. Lo slittamento al 27/12 ed il fatto che non siano stato prodotto un documento condiviso contenente le linee guida, ma una sintetica relazione sullo stato dell'arte, è dovuto a molteplici fattori riconducibili sia ad un quadro "normativo" in evoluzione, di cui non si può ovviamente non tenere conto, sia ad alcuni rallentamenti del percorso presso il comune di Bologna, membro dell'apposito gruppo di lavoro.
Infatti in data 2/10/2018 sono state pubblicate le Linee guida ANAC recanti la disciplina delle clausole sociali, versione "provvisoria" nelle more del parere del Consiglio di Stato, parere che è stato reso solo nella seduta del 26 ottobre e successivamente pubblicato. Inoltre, avrebbe costituito base su cui costruire il documento condiviso il testo del protocollo di legalità approvato dal Comune, scaduto a luglio 2018, per il quale è stato avviato l'iter di consultazione delle OOSS che, tuttavia, non hanno fatto pervenire le proprie osservazioni/proposte di modifiche. Ciò che ha comportato un rallentamento del percorso di revisione dello stesso e, conseguentemente, del raggiungimento dell'obiettivo.

**Decisione** Il Nucleo di valutazione valuta la produzione del documento interno (Relazione sintetica) come un raggiungimento parziale (80%) dell'obiettivo, nella decisione rileva altresì che lo scostamento poteva essere evidenziato in occasione del Monitoraggio infrannuale (31 agosto).

# Piano della performance - Scostamenti al 31/12/2018

| Settore | Area servizi territoriali metropolitani EDILIZIA |
|---|---|

| Obiettivo generale | 202 | REALIZZAZIONE DI NUOVE SCUOLE E MANUTENZIONE PATRIMONIO SCOLASTICO ESISTENTE |
|---|---|---|

| Obiettivo specifico | 455 | ISTITUTO DI ISTRUZIONE SUPERIORE BELLUZZI FIORAVANTI VIA CASSINI, 3 BOLOGNA |
|---|---|---|

| CdR | Codice e descrizione indicatore | | Peso | Unità di misura | Obiettivo | Consuntivo | % realizzazione |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 00025 | 957 | ACQUISIZIONE PROGETTO ESECUTIVO | 100 | Data | 30/11/2018 | 08/02/2019 | 80 |

Motivazione: Il contratto per la prog. esecutiva dell'intervento è stato stipulato il 25.01.2018. Prevedeva diversi termini intermedi e comunque, come tempo utile per la consegna degli elaborati,180 gg dalla sottoscrizione, compreso i giorni necessari per l'acquisizione del parere dei VV.F. indispensabile per poter individuare compiutamente ed in maniera condivisa gli interventi da effettuare. Il Comando VV.F., i cui termini per il rilascio del parere sono individuati dalla normativa in gg. 90, dopo circa gg 75 dall'invio del progetto (consegnato al Comando VV.F. di Bo l'1/08/2018), ha inviato richiesta di documentazione integrativa (PG 56238 del 16/10/2018) individuando il nuovo termine per il rilascio del parere in gg. 60 dal ricevimento della documentazione completa. La documentazione richiesta è stata presentata in data 22/11/2018 PG 64193. Il parere di conformità è infine stato rilasciato dai VV.F. in data 11/12/2018 PG 69435 del 12/12/2018. Contrattualmente è prevista la consegna, da parte del progettista incaricato, del progetto esecutivo entro 60 gg. dall'acquisizione del parere VV.F., quindi nel caso specifico entro il 10/02/2019. Il progetto è stato presentato in data 08.02.2019 PG 8754/2019. In ogni caso lo slittamento dovuto dai tempi dei VV.F. non ha inciso sulla tempistica di approvazione del progetto, ancora non possibile, in quanto non sono stati ad oggi perfezionati gli atti Statali e Regionali relativi al finanziamento (trattasi utilizzo economie Mutui BEI).

Decisione: Il Nucleo di valutazione rileva che lo scostamento poteva essere evidenziato in occasione del Monitoraggio infrannuale (31 agosto) e in considerazione del fatto che il progetto è stato presentato nel mese di febbraio 2019 ritiene che l'obiettivo sia raggiunto all'80%.