



CONSULTAZIONE PRELIMINARE DI MERCATO

Oggetto

Consultazione preliminare di mercato art. 77 d.lgs. n. 36/2023 - Preparazione della procedura di acquisizione di un sistema software per la gestione del ciclo delle performance nonché della conseguente valutazione obiettivi del personale dipendente del Comune di Parma

Scopo della consultazione

It.City S.p.A, su richiesta del Comune di Parma, intende avviare una consultazione preliminare di mercato ai sensi dell'art. 77, d.lgs. n. 36/2023 al fine di acquisire informazioni, documentazione tecnica e/o presentazioni demo di soluzioni informatiche per la gestione obiettivi, ciclo delle performance e relative valutazioni del personale volte a individuare l'eventuale procedura di affidamento nonché la predisposizione dei relativi documenti di gara.

It.City con la presente procedura, intende garantire all'iniziativa la dovuta pubblicità, invitando gli operatori economici a suggerire soluzioni tecnologiche e informatiche di processo che potrebbero essere di interesse per l'amministrazione e che comunque soddisfino le proprie esigenze.

Pertanto, in considerazione di quanto sopra espresso, si richiede agli operatori economici interessati di fornire una relazione tecnica di presentazione della soluzione informatica che si intende proporre, fatta salva la possibilità di avere da parte della scrivente società gli eventuali approfondimenti che si dovessero ritenere utili.

Tutte le informazioni fornite saranno utilizzate ai soli fini dello sviluppo dell'iniziativa in oggetto. Dall'utilizzo di tale procedura di consultazione e dall'invio della relativa relazione, non deriveranno vincoli per It.City, né alcuna aspettativa, di fatto o di diritto, da parte degli operatori di mercato relativa al servizio richiesto.

It.City si riserva la facoltà di interrompere, modificare, prorogare, sospendere la procedura, consentendo, a richiesta dei soggetti intervenuti, la restituzione della documentazione.

Gli operatori economici dovranno inviare la documentazione a mezzo posta elettronica certificata a: itcity@pec.itcity.it entro e non oltre il prossimo 12 febbraio 2024, con termine per l'eventuale richiesta di chiarimenti, da veicolare alla suddetta PEC, entro il prossimo 07 febbraio 2024.

I soggetti che partecipano alla consultazione devono indicare se i contenuti forniti contengono informazioni, dati, o documenti protetti da diritti di privativa o comunque rivelatori di segreti aziendali, commerciali o industriali.

Si precisa che per l'eventuale prestazione di consulenza fornita in sede di consultazione preliminare di mercato non è previsto alcun compenso, né pretesa assimilabile, in relazione alla successiva procedura di affidamento.

La Società, salvo quanto di seguito previsto in materia di trattamento dei dati personali, si impegna a non divulgare a terzi le informazioni raccolte con il presente documento.

La partecipazione alla consultazione preliminare non costituisce condizione di accesso alla eventuale successiva procedura di affidamento.



Contesto operativo

Tutti le postazioni utente del Comune di Parma attualmente sono dotati di sistema operativo Microsoft (di norma windows 10 o superiori) della suite Microsoft Office e adobe, del sistema di firma digitale Infocert (è in corso la migrazione alla modalità di apposizione della firma remota), sistema antivirus Sophos Advanced Defence.

Requisiti tecnici richiesti

Il sistema dovrà essere un sistema web-based integrato con il servizio Office 365, multitenant, per gestire la relazione tra la struttura organizzativa dell'ente e il Dominio al fine di creare automatismi d'ereditarietà per i nuovi utenti di dominio. Ogni accesso DEVE essere tracciato e storicizzato.

Profilazione utenti: l'accesso al software deve essere gestito per profili d'uso, per garantire la possibilità di differenziare i moduli del software a cui ogni utente potrà accedere. Oltre a questo primo livello, ogni profilo DEVE essere ulteriormente personalizzato secondo ogni diversa combinazione di autorizzazione sui dati relativi ai moduli abilitati e sul tipo di attività autorizzata: lettura, scrittura, etc...

Tracciabilità delle modifiche: il sistema deve gestire, per ogni processo, la tracciatura delle modifiche sui dati, riportando utente e data di modifica e deve essere gestita la storicizzazione delle modifiche.

Reporting: il sistema deve avere uno strumento di reportistica dettagliata e aggregata su tutti i processi. I report si dovranno poter stampare ed esportare in formato PDF, XLS e XML. Analogamente, dove possibile, deve essere prevista la possibilità di importare dati con tracciati csv.

Il sistema dovrà essere configurabile, flessibile nella gestione degli item di valutazione, delle scale di valutazione, dei punteggi e nella modifica dei modelli delle schede di valutazione.

Requisiti Funzionali richiesti

Il sistema dovrà gestire 2 fasi fra loro collegate:

- il "Ciclo di gestione della performance"
- il processo di valutazione e autovalutazione dei dipendenti del Comune di Parma.

Ciclo di gestione della performance

Il Ciclo di gestione si articola nelle seguenti fasi:

- a) individuazione e definizione degli indirizzi e degli obiettivi strategici nonché degli obiettivi operativi da perseguire entro un preciso intervallo temporale. Tale fase si conclude nella definizione di un piano denominato PIAO approvato dalla Giunta Comunale. Ogni obiettivo strategico e operativo viene definito centralmente e assegnato a un preciso dirigente dell'amministrazione. All'interno di questa fase deve essere prevista la pianificazione degli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente, nonché gli indicatori di misurazione degli obiettivi e il conseguente stato di avanzamento. Una volta che l'obiettivo viene assegnato al dirigente questo può cooperare nella definizione della pianificazione e della misurazione dell'obiettivo di cui è responsabile.



- b) individuazione e definizione delle attività che scaturiscono dai vari obiettivi operativi e assegnazione alla struttura dell'ente responsabile dell'attività,
- c) definizione della pianificazione di ogni singola attività nonché degli indicatori di misurazione relativa in ottica della conseguente consuntivazione. La fase si conclude con l'assegnazione operativa delle varie attività al personale della struttura a cui questa è assegnata
- d) rendicontazione e avanzamento degli obiettivi operativi da parte dei dirigenti responsabili
- e) rendicontazione e avanzamento delle attività da parte di tutto il personale dipendente
- f) Controllo e avanzamento degli obiettivi e delle attività da parte della Direzione Generale, nonché dei singoli dirigenti e posizioni organizzative
- g) monitoraggio e controllo delle performance in corso di esercizio e attivazione di eventuali correttivi

Il risultato operativo di tale fase è la definizione di albero strutturato che parte da obiettivi strategici dell'ente, fino ad arrivare alla definizione dei singoli indicatori delle attività specifiche.

Processo di valutazione e autovalutazione dei dipendenti

Il sistema dovrà permettere all'Ente la definizione e composizione delle schede di valutazione di tutto il personale dell'ente per come descritto e dovrà essere possibile l'import automatico delle anagrafiche da valutare e la profilazione automatica delle figure professionali in base a determinate caratteristiche giuridiche. Dovrà essere possibile configurare i valutatori ed eventuali delegati per gruppi di valutati in base alle caratteristiche d'appartenenza alla struttura organizzativa. I valutati potranno accedere in modalità SSO al sistema di valutazione per consultare le valutazioni ottenute negli anni.

Il sistema dovrà prevedere un periodo di Autovalutazione, prima del periodo di valutazione, in cui i dipendenti si potranno autovalutare sugli item del perimetro delle competenze. Contestualmente i dipendenti dovranno poter valutare il clima organizzativo (valutazione dal basso del dirigente) che rappresenta un item di valutazione del dirigente.

Per le schede di valutazione dovrà essere prevista la firma digitale da parte dei Dirigenti valutatori e un flag di presa visione da parte dei valutati. Le schede potranno essere riaperte con possibilità di storicizzare e fare una versione delle modifiche.

La fase di valutazione prevede infatti una prima valutazione da parte della Posizione Organizzativa, a seguire dal Dirigente responsabile che potrà modificare e integrare la prima valutazione. Completata la prima fase, la valutazione viene bloccata e il Dirigente potrà fare un parallelo con l'autovalutazione fatta dal dipendente prima di esser stato valutato, in conclusione il dirigente firma e il valutato prende visione durante un colloquio.

Se durante il colloquio il valutato chiede una modifica alla valutazione, il dirigente può accoglierla, quindi deve poter riaprire la valutazione al fine di fare la modifica, firmare la nuova versione e il valutato fare la presa visione.

Il dipendente valutato potrebbe anche prendere visione della scheda di valutazione ma poi rivolgersi al nucleo di valutazione per chiedere una modifica. In questo caso il nucleo di valutazione contatterà il dirigente che potrà accogliere oppure no le modifiche. Nel caso di modifica il Dirigente deve poter riaprire la valutazione al fine di fare la modifica, firmare la nuova versione e il valutato fare la presa visione.



Gli item di valutazione sono specifici per ogni figura professionale da valutare.

La scheda di valutazione finale dei dipendenti è attualmente composta dalle seguenti macro-aree:

- “valutazione di struttura” composta dagli obiettivi operativi e/o attività definiti nel ciclo della performance (la valutazione del raggiungimento di questi obiettivi deriva dalla rendicontazione del ciclo della performance) e dagli indicatori relativi nonché di una valutazione quantitativa del contributo complessivo al raggiungimento della performance organizzativa di struttura;
- “valutazione individuale” composta da competenze professionali relative alla propria figura professionale, sulle quali viene valutato il soggetto, e la valutazione della qualità del proprio contributo al raggiungimento degli obiettivi di struttura.

Analogamente, le schede di valutazione finale di figure dirigenziali/apicali sono strutturate allo stesso modo ma potrebbero contenere alcune differenze sul numero di indicatori utili e sulla formula finale per il calcolo complessivo della valutazione.

Si richiedono modalità facili e veloci per facilitare il processo di valutazione complessiva di diversi dipendenti contemporaneamente (es.: rappresentazione grafica delle schede a griglia rappresentativa di tutti i valutati, durante la valutazione di un dipendente, per singolo item di valutazione, dare la possibilità di verificare agilmente anche le votazioni espresse per gli altri dipendenti valutati, visualizzare una media degli indici di valutazione, ecc..).