

## COMUNE DI BRONTE

### ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

#### Note di accompagnamento al documento di validazione della "Relazione sulla performance anno 2013"

##### I. Premessa normativa

Secondo quanto prevede l'art. 10, comma 1, lett. b) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" queste ultime ogni anno sono tenute ad elaborare la "Relazione sulla performance" al fine di evidenziare, a consuntivo con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

L'art. 14, comma 4, lett. c) del citato decreto prescrive che l'Organismo Indipendente di Valutazione validi la relazione sulla performance. Tale adempimento, così come sancito nell'art. 4, comma 2, lettera f) del Decreto legislativo n. 150 del 2009, previa verifica della comprensibilità, della conformità e dell'attendibilità dei dati e delle informazioni in essa contenuti, consente all'OIV di accertare il corretto funzionamento del ciclo della performance e costituisce, al contempo, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

L'assolvimento di tale compito è avvenuto seguendo le "Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla Performance" elaborate dalla CIVIT e nel presente documento viene fornito ogni pertinente e necessario ragguaglio in merito alla metodologia seguita, nonché agli elementi sui quali si fonda il giudizio di validazione.

In ragione di ciò, ai fini della pubblicazione sul sito istituzionale del Comune di Bronte nella sezione "Amministrazione Trasparente", il documento di validazione, comprensivo delle presenti note di accompagnamento, costituisce un tutt'uno con la "Relazione sulla Performance" anno 2013 trasmessa con nota prot. n. 22884 del 28.9.2015.

##### II. Contesto di riferimento

Così come avvenuto nell'anno precedente, anche per il 2013 si è riscontrata una alterazione dei ritmi previsti per espletamento degli adempimenti conclusivi del ciclo della performance. Ciò è ascrivibile ai fattori già descritti nella relazione di accompagnamento al documento di validazione della relazione sulla performance riguardante l'anno 2012.

L'Ente ha attraversato un periodo di transizione dovendosi adeguare ai nuovi metodi e sistemi introdotti dal D.L.vo n.150/2009, nonché alle indicazioni fornite dalla Civit/Anac.

A ciò si aggiunga che l'Ente ha formalizzato gli obiettivi organizzativi ed individuali, mediante il Piano degli Obiettivi anno 2013 con un certo ritardo (delibera di G.M. n. 8 del 13.2.2014), cioè soltanto dopo l'adozione del bilancio avvenuta con delibera del C.C. n. 67 del 29.11.2013 e comunque nei termini previsti dalla normativa.

Malgrado ciò, ai Dirigenti ed ai Titolari di posizione organizzativa gli obiettivi sono stati informalmente assegnati ancor prima dell'approvazione dello strumento di programmazione.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are two distinct signatures, one appearing to be 'A' and another 'Ab', with some smaller marks below them.

Al fine di consentire all'OIV la valutazione dell'attività svolta dai Dirigenti e dai Titolari di posizione organizzativa, il Segretario generale ha elaborato un atto ricognitivo nel quale ha chiarito il percorso seguito nell'assegnazione degli obiettivi, peraltro, confermata dai singoli interessati.

Invero, l'OIV ha analizzato la documentazione concernente il Ciclo della Performance organizzativa ed individuale relativa al periodo di riferimento ed ha registrato una buona attuazione della programmazione strategica dell'Ente.

Pertanto, ha appurato che il ciclo della performance è stato completato fino alla redazione della "Relazione sulla performance", oggetto dell'odierna validazione da parte dell'OIV.

### **III. Processo ed elementi a supporto del giudizio di validazione**

Le ragioni che inducono l'OIV a rendere manifeste le motivazioni poste a base del giudizio di validazione trovano fondamento nella necessità di rendere edotta l'Amministrazione delle criticità riscontrate, onde attivare un processo di miglioramento.

Nell'assolvere tale compito l'OIV ha applicato i principi di imparzialità, indipendenza, trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, comunicazione/confronto, verificabilità, evidenza e tracciabilità.

La metodologia ed il processo relativi alla validazione tengono conto, ovviamente, delle cosiddette "carte di lavoro" costituite sia dai verbali delle riunioni dell'OIV e dei relativi allegati, dai documenti programmatici e da ogni altro atto prodotto dai Dirigenti e dai Titolari di P.O., nonché dalle note illustrative fornite dal Segretario generale.

Nel formulare il giudizio di validazione l'OIV ha analizzato e tenuto conto dei seguenti documenti:

- "Relazione Previsionale e Programmatica" approvata con delibera di G.M. n. 98/2013 e con delibera del C.C. n. 67/2013;
- "Piano Esecutivo di Gestione" e "Piano Dettagliato degli Obiettivi" approvati con deliberazione di Giunta n. 8 del 13.2.2014;
- "Piano della Performance" approvato con delibera di Giunta n. 88 del 28.8.2012;
- "Rendiconto sperimentale della gestione esercizio finanziario 2013" approvato dal Consiglio Comunale con delibera n. 27 del 30.6.2014.

### **IV. Struttura della relazione sulla performance.**

La relazione sulla performance presenta la seguente schematica articolazione:

- 1) premessa sul quadro normativo di riferimento;
- 2) sintesi relativa ai risultati gestionali;
- 3) brevi cenni sui risultati amministrativi in relazione agli obiettivi assegnati alla Struttura ed alle singole Aree;
- 4) illustrazione dei comportamenti organizzativi con indicazione dei 4 parametri indicati nel Sistema di misurazione e di valutazione della performance;
- 5) punti di forza e criticità riscontrate.

### **V. Grado di conformità, attendibilità e comprensibilità della relazione sulla performance.**

La relazione appare in linea con le disposizioni contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, con le indicazioni riportate nella delibera Civit n. 5 del 2012, nonché nel Piano della performance approvato con delibera di Giunta n. 88 del 28.8.2012.

HS  
re 2

La medesima è in linea di massima rispondente ai principi di qualità, comprensibilità, attendibilità e gradualità del processo di adeguamento dell'ordinamento dell'Ente ai contenuti del D.l.vo n. 150/2009. Essa descrive in modo sintetico l'attività strategica del Comune e le attività espletate dalle Aree.

Essa, inoltre, tiene conto dei documenti illustrativi dei risultati e dei comportamenti organizzativi predisposti dai Dirigenti e dai Titolari di P.O.

In relazione alle caratteristiche di "attendibilità" e di "comprensibilità", si rappresenta che i dati contenuti nella relazione prodotta dal Segretario Generale rappresentano una sintesi di comunicazioni ed incontri con i responsabili dei Servizi, pertanto non si ravvisano elementi per mettere in dubbio l'attendibilità e la correttezza degli stessi.

L'OIV, nel corso delle riunioni dedicate alla valutazione della performance organizzativa concernente tanto l'Ente, quanto le singole Aree, ha costantemente privilegiato metodi di accertamento e di analisi basati sul confronto e sull'interlocuzione sia con i Titolari di posizione organizzativa e con i Dirigenti, in presenza del Segretario generale, sia con l'Amministrazione.

Sebbene la relazione risulti sintetica, essa contiene informazioni sufficientemente chiare, ma ciò nondimeno non contiene elementi di comparazione con i dati degli anni precedenti, né riferimenti relativi al grado di soddisfazione dei destinatari dei servizi erogati.

In merito ai rilievi critici formulati nella parte finale della relazione, si concorda sulla necessità di potenziare l'attenzione sui temi della trasparenza e dell'anticorruzione ponendoli fra gli obiettivi primari dell'Ente.


L'OIV auspica:

- 1) la pianificazione degli obiettivi di carattere triennale sulla base dell'indirizzo strategico dell'Amministrazione;
- 2) la tempestiva individuazione annuale degli obiettivi, eventualmente anche mediante la predisposizione di strumenti programmatici provvisori;
- 3) di implementare un sistema di monitoraggio interno degli obiettivi che consenta di verificare l'effettivo conseguimento degli stessi specie per quanto riguarda i profili della trasparenza e dell'anticorruzione;
- 4) la piena attuazione del sistema dei controlli interni, con particolare riferimento al controllo di gestione;
- 5) di intensificare le occasioni di incontro e di dialogo con i Titolari di Posizione Organizzativa attese le segnalazioni emerse dall'esame della relazione sulla performance;
- 6) di avviare, dandone concreta attuazione, l'indagine sul benessere organizzativo.

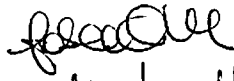
Tanto premesso, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del D.l.vo n. 150/2009, l'OIV all'unanimità esprime il proprio giudizio di sintesi in termini di VALIDAZIONE della Relazione sulla Performance – anno 2013, nel testo allegato al presente documento che, approvato dalla Giunta comunale, dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, sezione "Amministrazione trasparente".

Bronte, 16 ottobre 2015

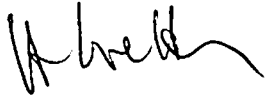
L'O.I.V.

  
3  
pe

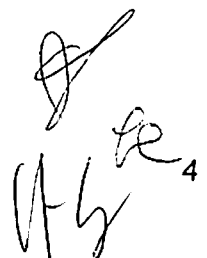
Avv. Fabiola Cimbali (Presidente)



Dott. Alfredo Batticani (Componente)



Dott.ssa Mirella Portaro (Componente)



## COMUNE DI BRONTE

### ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

#### Documento di validazione della "Relazione sulla performance" anno 2013

L'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Bronte, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D.Lgs. n. 150/2009, ed in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6, comma 3, e dall'art.11, comma 1, lett. f), parte IV del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con delibera di G.M. n. 81 del 27.5.2011, ha preso in esame la "Relazione sulla Performance" anno 2013, trasmessa con nota prot. n. 22884 del 28.9.2015.

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti ritenuti opportuni nella fattispecie tenendo altresì conto dei risultati e degli elementi emersi da:

- Verbali delle sedute dell'OIV;
- "Relazione Previsionale e Programmatica", approvata con delibera di G.M. n. 98/2013 e con delibera del C.C. n. 67/2013;
- "Piano Esecutivo di Gestione" e "Piano Dettagliato degli Obiettivi", approvati con deliberazione di Giunta n. 8 del 13.2.2014;
- "Piano della Performance", approvato con delibera di Giunta n. 88 del 28.8.2012;
- "Rendiconto sperimentale della gestione esercizio finanziario 2013", approvato dal Consiglio Comunale con delibera n. 27 del 30.6.2014.

La documentazione posta a fondamento del giudizio di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel relativo processo sono contenute nelle "carte di lavoro" custodite dall'OIV.

Tutto ciò premesso, preso atto della rispondenza - nei termini indicati nelle note di accompagnamento al presente documento - dei risultati dell'attività amministrativa agli obiettivi predeterminati con gli strumenti programmatici, l'Organismo Indipendente di Valutazione all'unanimità valida la Relazione sulla performance relativa all'anno 2013.

Bronte, 16 Ottobre 2015

L'O.I.V.

  
Avv. Fabiola Cimbali (presidente)

Dott. Alfredo Batticani (componente)

Dott.ssa Mirella Portaro (componente)

All'OIV  
Al Sindaco

**S E D E**

**OGGETTO: Relazione sulla performance anno 2013.**

La relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lett. b) del decreto 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra, ai cittadini e ai suoi stakeholder, i risultati ottenuti nell'anno; conclude, quindi, il ciclo di gestione della performance ed evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con la rilevazione degli eventuali scostamenti ed indicando, nel caso e ove possibile, anche le cause e le eventuali misure correttive da adottare.

La relazione sulla performance rappresenta pertanto il momento conclusivo del sistema di valutazione approvato con deliberazione di G.M. n. 12 del 16/02/2012.

Tale sistema trova applicazione sia per la valutazione del personale dirigente e in P.O. sia per il personale non in P.O.

Mentre quest'ultimo, però viene valutato dai dirigenti e dai responsabili in P.O. il personale dirigente e in P.O. viene valutato dall'OIV.

Per la valutazione della performance l'OIV ha preso in considerazione gli elementi indicati nel sistema della performance e precisamente:

- 1) Grado di raggiungimento degli obiettivi;
- 2) Risultati conseguiti in relazione alle attività svolte;
- 3) Comportamento organizzativo.

Sono stati inoltre applicati i fattori e gli indicatori previsti nel sistema di valutazione della performance.

Sulla base del sistema adottato con la delibera sopra citata l'OIV ha formulato la propria valutazione contenuta nelle schede B trasmesse con nota prot. n. 21974 del 15/09/2015 a seguito del riscontro delle osservazioni prot. n. 19166 del 30/07/2015 e prot. n. 19464 del 03/08/2015 formulate rispettivamente dalla Dott.ssa Antonella Cordaro e dalla Dott.ssa Grazia Pappalardo.

Le risultanze di tale schede sono state prese in considerazione dalla scrivente ai fini della redazione della presente relazione.

Per l'anno 2013 il ciclo della performance ha avuto inizio con l'assegnazione degli obiettivi da parte dell'amministrazione comunale, obiettivi che sono riportati nella scheda A e nei modelli 4 e 5 approvati con deliberazione sopra citata.

I suddetti obiettivi sono stati poi inseriti nella relazione previsionale e programmatica approvata con deliberazione di C.C. n. 67 del 29/11/2013 ed inseriti nel PEO approvato con delibera di G.M. n. 8 del 13/02/2014.

# Comune di Bronte

## Provincia di Catania

Partita I.V.A. 00291400877-C.A.P. 95034

La valutazione del personale dirigente e del personale in P.O. è stata fatta dall'OIV partendo dalla scheda A redatta dal personale sopracitato, scheda che contiene la relazione sull'attività nell'anno di riferimento e dai modelli 4 e 5.

Dalla scheda A redatta dai dirigenti emerge l'attività svolta mentre il riferimento agli obiettivi, al peso degli stessi e al grado di raggiungimento è contenuto nelle schede modelli 4 e 5 degli stessi compilate.

Nel modello 5 in particolare è contenuta la tempistica relativa al raggiungimento degli obiettivi.

Per completezza e per meglio comprendere i risultati della valutazione 2013 si ritiene opportuno riportare alcuni dati relativi alla struttura organizzativa dell'Ente.

L'organizzazione

La struttura organizzativa dell'ente ha al suo vertice il Segretario Comunale si articola in due settori con due dirigenti incaricati ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. n. 267/2000 e n. 9 responsabili di P.O.

### SETTORE AMMINISTRATIVO

Dott.ssa Maria Teresa Sapia	I Area	Affari Generali
Rag. Biagia Benvegna	II Area	Economico – Finanziaria
Dott. Pietro Caraci	III Area	Entrate tributarie
Dott. Biagio Meli	IV Area	Socio Assistenziale- Culturale
Avv. Antonella Cordaro	V Area	Personale – gare – contratti – contenzioso

### SETTORE TECNICO

Dott. Antonino Minio	VI Area	Servizi Demografici - Sviluppo Economico
Ing. Salvatore Caudullo	VII Area	LL.PP. e Servizi Manutentivi
Dott.ssa Grazia Pappalardo	VIII Area	Patrimonio
Ten. Gaetano Pecorino	IX Area	Polizia Municipale

### Risorse finanziarie 2013

Avanzo di amministrazione utilizzato	Euro 3.002.939,19
Entrate accertate	Euro 19.930.625,31
Spesa impegnata	Euro 20.017.119,01

Dati a consuntivo approvato con delibera di C.C. n. 27 del 30/06/2014.

Dalla valutazione effettuata dall'OIV emerge l'esito positivo dell'attività svolta dalla quale emerge che gli obiettivi strategici sono stati raggiunti.

La valutazione dei responsabili di settori e dei responsabili di P.O. ha infatti avuto una valutazione complessiva compresa tra 80,30 e 94,57 il risultato è quindi soddisfacente.

La performance individuale del personale sopra indicato si conferma su buoni livelli. Gli obiettivi assegnati sono stati raggiunti unitamente alle attività ordinarie istituzionali, in sinergia tra direzione, amministrazione, e dirigenza.



# Comune di Bronte

*Provincia di Catania*

Partita I.V.A. 00291400877-C.A.P. 95034

---

A tale proposito si pone l'attenzione di alcuni obiettivi particolarmente rilevanti nell'assetto programmatico dell'ente raggiunti con successo che a titolo semplificativo di seguito si riportano:

## **AREA I**

- Regolamento controllo attività amministrativa
- Realizzazione progetto finanziato dal Ministero dell'Interno a valere sul PON Sicurezza (obiettivo condiviso con UTC)

## **AREA II**

- Redazione del bilancio annuale e pluriennale secondo i nuovi principi di armonizzazione contabile
- Accertamento dei residui
- Esame dei debiti certi liquidi ed esigibili al 31/12/2012 e attivazione della procedura per l'inserimento nella piattaforma.

## **AREA III**

- Riscossione diretta coattiva delle entrate

## **AREA IV**

- Progetto ADI DDG 619/2013

## **AREA VI**

- Organizzazione e gestione amministrativa sagra del pistacchio
- Procedure e regolamento per il rilascio delle autorizzazioni di noleggio con conducente

## **AREA VII**

- Riqualficazione urbana - alloggi a canone sostenibile (approvazione progetto esecutivo)
- Realizzazione Caserma dei carabinieri
- Restauro e completamento Castello Nelson (approvazione progetto esecutivo)
- Ampliamento della zona artigianale ed industriale

## **AREA VIII**

- Informatizzazione gestione del personale con la realizzazione del portale dipendenti

## **AREA IX**

- Monitoraggio sicurezza attraverso video sorveglianza prevenzioni.

Si evidenzia che nell'anno 2013 l'Ente ha partecipato alla sperimentazione per l'armonizzazione contabile.

Si fa presente che l'anno 2013 è stato caratterizzato dall'assenza per maternità del responsabile della V Area Personale – gare e Contratti – Contenzioso, con conseguente redistribuzione provvisoria dei compiti alla stessa assegnati fra la I Area Affari Generali e VIII Area Patrimonio.

Per quanto riguarda il servizio gare e contratti si fa presente che con la collaborazione del segretario comunale è stata avviata e portata a regime la procedura per la registrazione telematica dei contratti.

Per quanto riguarda le problematiche riscontrate occorre evidenziare la scarsa partecipazione del personale apicale agli adempimenti previsti in materia di trasparenza ed anticorruzione che pertanto negli anni a venire devono essere inseriti fra gli obiettivi primari da assegnare al suddetto personale.



# Comune di Bronte

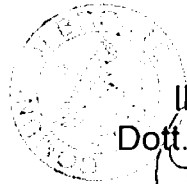
*Provincia di Catania*

Partita I.V.A. 00291400877-C.A.P. 95034

---

Occorre in conclusione evidenziare che il raggiungimento degli obiettivi assegnati ha risentito pesantemente della tardiva adozione del bilancio di previsione 2013 avvenuta il 29/11/2013 con deliberazione di C.C. n. 67.

Nel complesso con l'esclusione dei progetti non attuati a causa di fattori esogeni gli obiettivi assegnati sono stati raggiunti.



Il Segretario Comunale  
Dott.ssa Anna Maria Carugno

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Anna Maria Carugno".