

Comune di Bronte

Provincia di Catania

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

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLE *PERFORMANCE*

Relazione sull'attività svolta nel 2010-2012

1. Premessa.

Con avviso pubblico di selezione del 12 novembre 2010, in ossequio a quanto previsto dalla delibera n. 4/2010 della CIVIT, il Comune di Bronte ha proceduto alla individuazione dei componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune (di seguito OIV).

Con decreto sindacale n. 60 del 10 dicembre 2010, il Sindaco ha proceduto alla nomina dell'OIV, composto dalla Prof.ssa Loredana Zappalà, dal Dott. Alfredo Batticani e dalla Dott.ssa Mirella Portaro. L'OIV è stato nominato per il triennio 2010/2013 e si è formalmente insediato in data 20 dicembre 2010.

Ai sensi del d.lgs. n. 150/2009 e del Regolamento sugli Uffici e sui Servizi vigente, l'OIV è chiamato a svolgere le funzioni e i compiti stabiliti dall'art. 14 del d.lgs. n. 150 citato.

La presente relazione è redatta dall'OIV nel rispetto delle linee guida fornite dalla "Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche" (CIVIT) con delibera n. 4/2012 ed in conformità a quanto previsto dal comma 4, lettera a), dell' articolo 14 del d.lgs. n. 150, che individua, tra i compiti dell'Organismo, il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e l'elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso.

La Relazione rappresenta un momento di verifica della corretta applicazione da parte delle amministrazioni delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni della CIVIT. A tal fine, si richiama l'attenzione sulle delibere in materia di Sistemi di misurazione e valutazione della *performance* (delibere n. 89/2010, n. 104/2010, n. 114/2010, n. 1/2012), di Piani della *performance* (delibere n.112/2010, n. 1/2012), di *Standard* di qualità (delibere n. 88/2010 e n. 3/2012), di Relazioni sulla *performance* (delibera n. 5/2012).

Sotto un profilo generale, la stesura del documento è stata ispirata ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato. L'operato dell'OIV è stato, inoltre, ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità.

2. L'avvio dell'attività nel 2010.

Appena insediatosi l'OIV ha avviato un processo di ricognizione e di studio della struttura organizzativa dell'ente, dei regolamenti vigenti e, tramite appositi colloqui, con la Direzione generale, i dirigenti e i titolari di posizione organizzativa, delle problematiche esistenti.

In particolare, l'OIV ha acquisito l'allora vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi e la documentazione relativa all'attività svolta dal precedente nucleo di valutazione.

Comune di Bronte

Provincia di Catania

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

Fin dalla prima seduta, è stato avviato un percorso di riflessione sulle modifiche organizzative e normative da attuare al fine di dare compiuta attuazione al processo di riforma varato in ambito nazionale con la cosiddetta "Riforma Brunetta".

A tal fine, il primo obiettivo che si è posto l'OIV, di concerto con la Direzione generale, è stato quello di supportare l'amministrazione nella rielaborazione del Regolamento degli Uffici e dei Servizi non più rispondente al quadro normativo vigente, soprattutto per la parte riguardante la propria competenza in materia di valutazione della *performance* di cui al d.lgs. n. 150/2009.

3. L'attività del 2011.

Fin dai primi mesi del 2011, l'attività dell'OIV si è articolata su una duplicità di piani di lavoro.

Da una parte, come prima ricordato, l'OIV ha supportato la Direzione generale nella stesura del nuovo Regolamento degli Uffici e dei Servizi, dall'altra si è concentrato sulle modalità di valutazione dell'attività svolta dai dirigenti e dai titolari di posizione organizzativa nell'anno 2010, alla luce dei criteri e della metodologia di valutazione in quel momento vigenti.

L'attività di redazione del nuovo Regolamento ha impegnato l'OIV per una pluralità di sedute e di incontri con la Direzione generale, i dirigenti e i titolari di posizione organizzativa. Grazie alla *expertise* dei componenti dell'Organismo, l'OIV ha supportato l'amministrazione in una riscrittura di numerose parti del Regolamento riguardanti la valutazione, il ruolo della dirigenza e delle posizioni organizzative, i procedimenti disciplinari, ecc.

Per quanto riguarda invece l'attività di valutazione relativa all'operato dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa nell'anno 2010, l'OIV ha preso atto che per l'anno 2010 non risultava essere stato adottato dall'amministrazione il Piano Economico di Gestione (PEG) con formale atto deliberativo, se non come articolazione del bilancio di previsione 2010 (assegnazione di risorse suddivise in risorse dell'entrata e interventi in uscita); e che per lo stesso anno 2010 non risultava essere stato adottato il Piano dettagliato degli obiettivi. Pur in mancanza di tali documenti programmatici, è emerso che nel 2010 ciascun dirigente e titolare di PO ha via via avuto informalmente assegnati una serie di obiettivi gestionali da parte dell'amministrazione comunale.

Pur in assenza di PEG e di PDO, l'OIV ha ritenuto opportuno (come risulta dalle note del 30.3.2011 e del 7.6.2011) richiedere ai dirigenti e titolari di PO una articolata relazione illustrativa dell'attività svolta e la compilazione delle schede di valutazione fino a quel momento adottate (come stabilito nella delibera n. 3 del 2005).

Dalla documentazione pervenuta è emerso che, pur in assenza di una programmazione formalizzata, i dirigenti e i titolari di PO avevano svolto una significativa attività gestionale finalizzata al raggiungimento di un certo numero di obiettivi, in coerenza con la relazione previsionale e programmatica. Tale attività è stata, pertanto, ritenuta dall'OIV suscettibile di valutazione, anche tenuto conto di quanto previsto dall'art. 10 del CCNL del 1999 per i dipendenti degli EELL.

Ritenuto, quindi, di poter procedere alla valutazione dell'attività svolta, l'OIV si è soffermato sulla metodologia contenuta nella "Linee guida" esistenti (richiamate nella deliberazione n. 3 del C.S. del 1.3.2005). Tenuto conto di quanto ivi indicato, si è deciso di procedere congiuntamente alla valutazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla *performance* organizzativa (comportamento). Nel rispetto della metodologia esistente, si è stabilito di attribuire alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi un valore pari al 50% della valutazione complessiva ed alla *performance* organizzativa (comportamento) un valore pari al 50% restante.

Comune di Bronte

Provincia di Catania

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

A tal fine, il grado di raggiungimento degli obiettivi è stato parametrato con l'attribuzione dei seguenti punteggi:

- 1: obiettivo mancato;
- 2: obiettivo parzialmente raggiunto (con graduazione verso il basso);
- 3: obiettivo raggiunto (con graduazione verso l'alto);
- 4: obiettivo pienamente raggiunto.

La valutazione della *performance* organizzativa (comportamento) è stata effettuata tenendo conto dei seguenti parametri: capacità di pianificazione strategica; capacità di organizzare il proprio e l'altrui lavoro; capacità di motivare i propri collaboratori; capacità di mantenere rapporti positivi con i propri colleghi. A tal fine, la *performance* organizzativa è stata parametrata attraverso i seguenti punteggi:

1. insufficiente;
2. sufficiente;
3. buono;
4. ottimo.

La valutazione complessiva è scaturita dalla sommatoria della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e dalla *performance* organizzativa, risultando compresa tra un valore minimo di 2 ad un massimo di 8.

Considerato che la retribuzione di risultato è raggugliata all'importo massimo del 25% della retribuzione di posizione, si è stabilito che il riconoscimento della retribuzione di risultato medesima si sarebbe basato sulla seguente articolazione in fasce di merito:

- FASCIA I: punteggio 2 → nessuna retribuzione di risultato;
- FASCIA II: punteggio da 3 a 4 → retribuzione di risultato da corrispondere pari al 50% dell'ammontare complessivo;
- FASCIA III: punteggio da 5 a 6 → retribuzione di risultato da corrispondere pari al 75% dell'ammontare complessivo;
- FASCIA IV: punteggio 7 → retribuzione di risultato da corrispondere pari al 90% dell'ammontare complessivo;
- FASCIA V: punteggio 8 → retribuzione di risultato da corrispondere pari al 100% dell'ammontare complessivo.

Alla luce del sistema vigente, come rimodulato dall'OIV secondo i criteri sopra indicati, delle relazioni e delle schede prodotte dal Direttore generale, dai dirigenti e dai titolari di PO, e dalla lettura dei documenti programmatici e contabili dell'ente nei mesi di maggio, giugno e luglio l'OIV ha proceduto alla valutazione dell'attività svolta nel 2010.

Al tal proposito è stato esaminato il conto consuntivo dell'esercizio 2010, dal quale si sono tratti elementi utili per la valutazione dei dirigenti e titolari di PO. L'OIV, altresì, ha ritenuto opportuno, ai fini della valutazione, il confronto con il Direttore Generale *pro tempore*, in servizio presso il Comune di Bronte dal 01.10.2010. Dal colloquio con il Direttore, è emerso un quadro articolato dello "stato organizzativo" dell'ente, nonché alcune criticità nella attività di comunicazione tra le diverse aree in cui si articola l'Ente, suscettibile di successivi interventi di miglioramento.

La valutazione si è conclusa alla fine del mese di luglio, con la suddivisione dei dirigenti e dei titolari di PO in due distinte fasce di merito, cui è stata corrisposta una differenziata retribuzione di risultato.

Comune di Bronte

Provincia di Catania

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

Nel luglio 2011, l'OIV ha preso visione del Piano della Performance per l'anno 2011 elaborato dal Direttore Generale, quale documento che riassume, in chiave sintetica, i connessi documenti di programmazione redatti dall'amministrazione (RPP, PEG e PDO), finalizzato a fornire ai cittadini una immediata conoscenza degli obiettivi strategici perseguiti dall'amministrazione medesima e, per essa, dai dirigenti e titolari di PO. A seguito dell'analisi del documento e delle discussioni su alcuni punti con il Direttore generale, l'OIV ha, ai sensi di legge, apposto il relativo visto.

L'OIV, in tale sede, si è soffermato a verificare il livello di coerenza degli obiettivi dell'amministrazione formulati nel Piano della *performance* con i requisiti metodologici previsti dall'art. 5 del d.gs. n. 150/2009, in particolare, tenendo conto della:

- rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;
- specificità e misurabilità in termini concreti e chiari;
- idoneità a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibilità ad un arco di tempo determinato;
- commisurazione ai valori di riferimento derivanti da *standard* definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabilità con le tendenze della produttività dell'amministrazione;
- correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Sotto tale profilo, la verifica da parte dell'OIV della congruità del Piano della *performance* si è concentrata più che sul merito delle scelte operate dall'amministrazione, sulle modalità di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi. A tal fine, si segnala che sebbene nella definizione degli obiettivi vi sia stato un elevato livello di coinvolgimento dei dirigenti e dei titolari di PO, sarebbe auspicabile un maggiore coinvolgimento degli *stakeholder* principali, vale a dire degli utenti dei servizi erogati dall'Ente. Analogamente, per definire se gli obiettivi sono stati correlati alle risorse disponibili, è stato opportuno verificare se fossero state effettuate adeguate analisi di congruità. Anche sotto tale profilo, si segnala la necessità di un maggiore collegamento fra obiettivi e risorse disponibili.

Dal mese di settembre 2011, l'OIV – su invito dell'amministrazione – ha proceduto alla stesura del Sistema di pesatura delle posizioni organizzative. Dopo una articolata fase di studio, nel mese di novembre, l'OIV ha stabilito i criteri e i parametri della pesatura, elaborando uno specifico modello. In particolare, si è stabilito che il Sistema di pesatura delle posizioni organizzative tiene conto dei seguenti criteri:

- 1) *personale assegnato* che tiene conto del numero di unità di personale assegnate alla P.O.;
- 2) *complessità relazionale e negoziale*, che a sua volta dipende da tre voci subordinate, ciascuna delle quali apporta un contributo diverso alla pesatura:
 - a) rilevanza del contenuto della relazione che valuta la routinarietà o complessità degli interventi, e/o la responsabilità connessa allo svolgimento delle funzioni;
 - b) varietà degli interlocutori, che valuta la numerosità e/o diversità degli interlocutori;
 - c) livello degli interlocutori, che considera l'eterogeneità del livello degli interlocutori (istituzionale, politico, interno, esterno, di livello superiore e/o inferiore, di livello tecnico o gestionale);

Comune di Bronte

Provincia di Catania

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

3) *complessità dei compiti gestionali*, che a sua volta dipende da due voci subordinate:

a) rilevanza degli impegni di gestione di attività programmate;

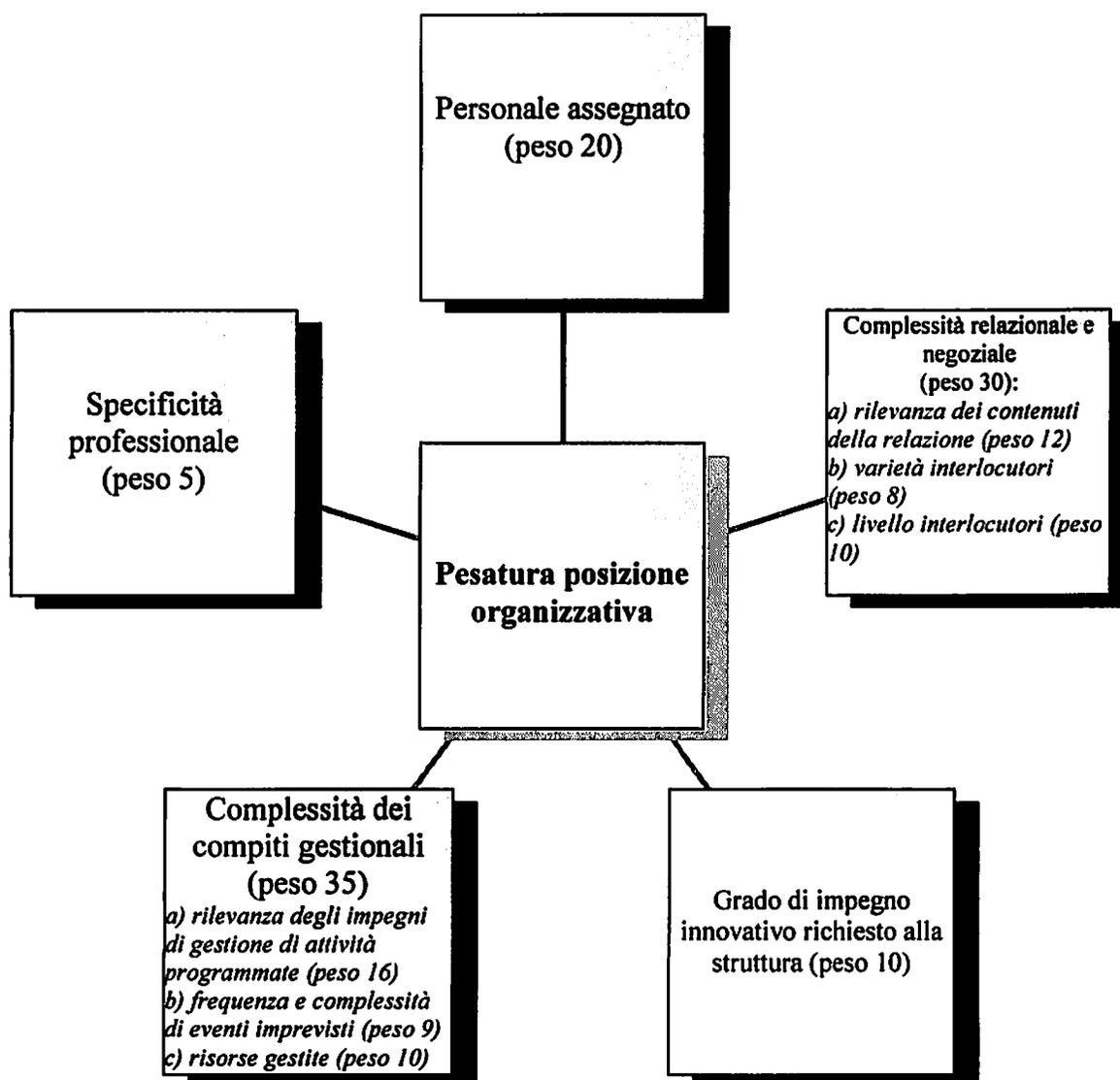
b) frequenza e complessità degli imprevisti;

c) entità delle risorse finanziaria gestite, con riferimento alla previsione P.E.G. in entrata e in uscita (con esclusione dell'avanzo);

4) *specificità professionale*, che considera il titolo di studio e l'esperienza professionale maturata;

5) *grado di impegno innovativo richiesto alla struttura*, che valuta il livello di complessità delle attività che richiedono creatività e di innovazione tecnologica e organizzativa.

Si riporta, in via esemplificativa, il Modello di pesatura elaborato.



Comune di Bronte

Provincia di Catania

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

A partire dal medesimo mese di settembre 2011 e fino al dicembre del medesimo anno, l'OIV – come previsto dall'art. 30 del d.lgs. 150/2009 - ha lavorato alla stesura del Sistema di Valutazione e Misurazione delle *performance* da proporre all'amministrazione comunale.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance elaborato ha definito:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le procedure di garanzia e di conciliazione in caso di divergenza valutatore-valutato;
- le modalità di raccordo e di integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

In particolare, gli ambiti di misurazione e valutazione della performance sono stati definiti:

1. la performance organizzativa cioè la valutazione del funzionamento delle unità organizzative e dell'istituzione nel suo complesso.

Ciò significa valutare:

- l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività con rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- l'attuazione di piani e programmi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di impiego delle risorse;
- il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e gestionali del personale;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Si è stabilito che la valutazione della performance organizzativa viene effettuata dall'OIV sulla scorta della relazione redatta dai dirigenti e dai titolari di P.O. (chiamati a compilare una apposita scheda A) di concerto con il Direttore Generale e/o Segretario Generale, alla luce dei documenti di programmazione dell'Ente.

La performance organizzativa delle singole Aree viene valutata dall'OIV tramite la compilazione di una apposita scheda (scheda B) con l'attribuzione di un punteggio massimo di 10 punti

2. la performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una posizione organizzativa collegata:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Comune di Bronte

Provincia di Catania

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

Si è a tal fine stabilito che la valutazione dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa è collegata al livello di raggiungimento degli obiettivi individuali, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente ed, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

Si è stabilito che la valutazione della performance individuale dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa è effettuata dall'OIV in collaborazione con il Direttore generale o, ove non nominato, dal Segretario generale.

Si è inoltre precisato che nella valutazione dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa sia rispettata una adeguata differenziazione, tramite allocazione dei dirigenti in una pluralità di fasce di merito.

In particolare, nella valutazione dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa (chiamati a compilare l'apposita scheda A) si è stabilito di tenere conto:

- del grado di raggiungimento degli obiettivi (peso 40);
- dei risultati conseguiti in relazione alle attività svolte (peso 10);
- del comportamento organizzativo (peso 40).

Considerato che la retribuzione di risultato è ragguagliata all'importo massimo del 25% della retribuzione di posizione, l'OIV ha stabilito che il riconoscimento della retribuzione di risultato medesima si basi sulla seguente articolazione in fasce di merito:

- FASCIA I: punteggio fino a 60 → nessuna retribuzione di risultato;
- FASCIA II: punteggio da 61 a 80 → retribuzione di risultato da corrispondere pari al 50% dell'ammontare complessivo;
- FASCIA III: punteggio da 81 a 89 → retribuzione di risultato da corrispondere pari al 75% dell'ammontare complessivo;
- FASCIA IV: punteggio da 90 a 95 → retribuzione di risultato da corrispondere pari al 90% dell'ammontare complessivo;
- FASCIA V: punteggio da 96 a 100 → retribuzione di risultato da corrispondere pari al 100% dell'ammontare complessivo.

3. la performance individuale del personale non in posizione di responsabilità, collegata al livello di performance organizzativa dell'Ente, al raggiungimento degli obiettivi individuali e/o allo svolgimento delle attività del responsabile dell'Area, all'apporto individuale del singolo dipendente ai risultati complessivi dell'Area, alle competenze professionali e alla affidabilità dimostrata.

La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente e, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

Comune di Bronte

Provincia di Catania

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

La valutazione della performance individuale *del personale senza incarichi di responsabilità* è effettuata dai dirigenti o dai titolari di P.O. tramite la compilazione di una apposita scheda (scheda C).

Nella valutazione dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa dovrà essere rispettata una adeguata differenziazione, tramite allocazione del personale in una pluralità di fasce di merito.

In particolare, nella valutazione *del personale senza incarichi di responsabilità* si terrà conto della:

Performance organizzativa (peso 10)

Risultati raggiunti dall'Area (peso 40)

Apporto del singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi e/o della attività dell'Area (peso 10)

Comportamento organizzativo (peso 40)

Si è stabilito che le quote di retribuzione collegate alla produttività siano ripartite sulla base della seguente articolazione in fasce di merito:

- FASCIA I: punteggio fino a 60 → nessuna quota di retribuzione per produttività;
- FASCIA II: punteggio da 61 a 80 → retribuzione per produttività pari al 50%;
- FASCIA III: punteggio da 81 a 89 → retribuzione per produttività pari al 75%;
- FASCIA IV: punteggio da 90 a 95 → retribuzione per produttività pari al 85%;
- FASCIA V: punteggio da 96 a 100 → retribuzione per produttività pari al 100%.

Ultimata la stesura del Sistema, l'OIV lo ha trasmesso all'amministrazione per la formale adozione, la condivisione del sistema con i dirigenti e i titolari di PO e la pubblicazione sul sito istituzionale.

4. L'attività del 2012.

Nel gennaio del 2012, come richiesto dall'amministrazione, l'OIV ha proceduto alla pesatura delle posizioni organizzative, come risultanti dalla delibera n. 205 del 23.12.2011 con la quale l'amministrazione ha proceduto alla creazione di due nuove aree di riferimento per il settore tecnico e amministrativo, sulla scorta del Sistema adottato di cui alla delibera G.M. n. 171 del 2.12.2011. Alla presenza e con la collaborazione del Direttore Generale (ex art. 11, comma 1, lett. m, del vigente Regolamento Comunale degli Uffici e dei Servizi) sono state elaborate n. 9 schede di graduazione delle posizioni organizzative.

Fin dal mese di gennaio 2012, l'OIV è stato inoltre coinvolto in una pluralità di occasioni di discussione e di approfondimento del nuovo Sistema di valutazione adottato, con il Direttore generale, i dirigenti e titolari di PO. In particolare, a seguito della presa d'atto di alcune difficoltà operative in sede di prima applicazione del Sistema, di concerto con l'amministrazione, l'OIV ha ritenuto di condividere la scelta di mantenere per la valutazione relativa all'anno 2011 per il personale dipendente i criteri e la metodologia di valutazione vigente fino a quel momento; di contro, si è stabilito che il nuovo Sistema di valutazione per il personale avrebbe trovato applicazione a partire dalla valutazione dell'attività svolta nel 2012.

Comune di Bronte

Provincia di Catania

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

Nell'aprile del 2012, l'OIV ha proceduto alla valutazione dell'attività svolta dal Segretario Generale durante il 2011. Detta valutazione è stata funzionale alla elaborazione di una proposta di valutazione da sottoporre al Sindaco.

Come relazionato dal Segretario Generale nella nota prot. n. 71 del 31.01.2012, l'attività del Segretario medesimo svolta dal 01.01.2011 al 31.12.2011 si è concentrata sulle seguenti funzioni, cui già con il decreto sindacale n. 51 del 15.10.2010 erano stati attribuiti i seguenti pesi:

1. Collaborazione ed assistenza giuridico amministrativa – art. 97, comma 2, del TUEL – Partecipazione attiva nella veste consultiva (peso 30%);
2. Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni di Giunta e Consiglio – art. 97, comma 4, lett. a) del TUEL (peso 40%);
3. Funzioni di rogito dei contratti dell'ente – art. 97, comma 4, lett. c) del TUEL (peso 10%);
4. Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei dirigenti – art. 97, comma 4 del TUEL (peso 20%).

L'esito della valutazione è stato trasmesso al Sindaco per l'adozione dei successivi provvedimenti.

Dal mese di aprile 2012, l'OIV ha iniziato l'esame delle relazioni (schede A) sull'attività svolta nel 2011 elaborate dai dirigenti e dai titolari di PO sulla scorta del nuovo Sistema di valutazione adottato. Dalla lettura delle prime schede è emersa la necessità di un confronto con gli interessati al fine di porre in essere aggiustamenti, precisazioni e integrazioni documentali.

Per ognuno degli ambiti considerati nelle relazioni e nelle schede prodotte dai dirigenti e dai titolari di PO, sono state poste in essere diverse attività di verifica (esame di documentazione, analisi di dati ecc.).

Nei contesti organizzativi maggiormente complessi, alcune verifiche (come ad esempio quelle inerenti la rispondenza di obiettivi, indicatori e *target*, la negoziazione da parte del personale degli obiettivi individuali, l'utilizzo delle schede di valutazione ecc.) sono state effettuate a campione.

Nell'agosto del 2012, l'OIV ha preso visione del Piano della Performance 2012 elaborato dal Direttore Generale di cui alla proposta di Delibera di G.M. n. 100 del 21.08.2012, all. A. Il documento redatto ex art. 4, quarta parte, del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, riassume, in chiave sintetica, i connessi documenti di programmazione redatti dall'amministrazione (RPP, PEG e PDO), finalizzato a fornire ai cittadini una immediata conoscenza degli obiettivi strategici perseguiti dall'amministrazione medesima e, per essa, dai dirigenti e titolari di PO. Analizzato il documento prodotto, e i miglioramenti in termine di adeguatezza degli obiettivi alle risorse indicate e alle necessità degli *stakeholders*, l'OIV ha valutato l'adeguatezza e chiarezza del documento medesimo, apponendo il visto al Piano della Performance e disponendone la trasmissione del documento al Direttore Generale per i successivi adempimenti di competenza.

Anche in tale occasione, tuttavia, l'OIV ha auspicato un maggiore coinvolgimento e condivisione degli strumenti di programmazione dell'Ente con gli utenti e destinatari dei servizi.

Stante la novità del processo di valutazione sulla scorta del nuovo Sistema, l'attività di valutazione si è protratta fino al mese di novembre 2012, con una costante interlocuzione con i dirigenti e titolari di PO interessati, con la direzione dell'Ente e con il servizio economico-finanziario. Sono state

Comune di Bronte

Provincia di Catania

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

esaminate le schede relative alle 7 Aree dell'Ente. L'attività svolta è stata indirizzata prioritariamente alla ricerca, in una visione di sintesi, della comprensione dei risultati raggiunti, del loro effettivo impatto sui bisogni della collettività tenuto conto della missione istituzionale, delle priorità politiche e le strategie della stessa Amministrazione.

Pur con i limiti derivanti dal carattere sperimentale e di avvio del sistema, le modalità di misurazione della performance si sono dimostrate adeguate e l'OIV ha effettuato nel corso del 2012 un monitoraggio della realizzazione degli obiettivi di performance, utilizzando dati che, nella maggior parte dei casi, sono risultati affidabili e tempestivi.

Nell'autunno del 2012 si è contestualmente proceduto alla valutazione dell'attività svolta dal Segretario Generale relativa al periodo 01.01.2012 al 30.09.2012, attesa la posizione di quiescenza assunta dallo stesso dal 01.10.2012.

Detta valutazione è stata funzionale alla elaborazione di una proposta di valutazione successivamente sottoposta al Sindaco.

Ultimata la valutazione dell'attività svolta dai dirigenti e dai titolari di PO nell'anno 2011, nel dicembre del 2012 l'OIV ha trasmesso gli esiti della valutazione al Sindaco e agli uffici competenti.

In sintesi è possibile riportare che su sette Aree valutate (due dirette da dirigenti e cinque da titolari di PO):

- n. 2 responsabili di Area sono state collocati nella IV fascia di merito, cui è corrisposta un retribuzione di risultato pari all'85% dell'ammontare complessivo dovuto;
- n. 4 responsabili di Area sono state collocati nella III fascia di merito, cui è corrisposta un retribuzione di risultato pari al 75% dell'ammontare complessivo dovuto;
- n. 1 responsabile di Area è stato collocato nella II fascia di merito, cui è corrisposta un retribuzione di risultato pari al 50% dell'ammontare complessivo dovuto.

Sulla scorta dei risultati della valutazione l'OIV ha ritenuto che il Sistema di valutazione e misurazione adottato abbia consentito una equilibrata differenziazione dei responsabili di Area, una adeguata valutazione dell'attività svolta e dei risultati conseguiti finalizzata a una reale premiazione del merito.

Contemporaneamente, nel dicembre 2012, l'OIV ha proceduto alla validazione della Relazione sulla *performance* del Comune di Bronte, redatta ex art. 10, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 150/2009, il quale prevede che le pubbliche amministrazioni redigono ogni anno un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato”.

La validazione della Relazione sulla performance è stata effettuata ex art. 14 comma 4 , lett. c) del decreto n. 150 citato, che assegna all'Organismo Indipendente di Valutazione il compito di validare la suddetta Relazione; a tal proposito, l'OIV ha ritenuto di uniformarsi a quanto disposto nella Delibera n. 6/2012 approvata dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) avente ad oggetto: "Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla *performance* (art. 14, comma 4, lettera c, del D.Lgs. n. 150/2009).

Comune di Bronte

Provincia di Catania

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

Considerato che nel corso dell'esame dei dati, non sono emerse incoerenze o elementi tali da fare dubitare dell'attendibilità dei dati presentati e pertanto l'OIV non ha ritenuto necessario, nel rispetto del principio di ragionevolezza richiamato dalla Delibera CIVIT n. 6/2012, procedere a ulteriori verifiche sui dati stessi, salvo la costante interlocuzione su notizie ed elementi con gli uffici e con il Direttore Generale *pro tempore*. Preso atto del carattere sperimentale del primo Piano della performance e della peculiarità degli Enti Locali per i quali si è riscontrata la difficoltà dell'immediata applicazione delle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 e delle indicazioni della CIVIT - primariamente pensate per le Amministrazioni centrali - se non attraverso previsioni regolamentari e con l'ausilio dei protocolli all'uopo sottoscritti tra l'Anci e la CIVIT.

Da tale analisi è risultato che l'esperienza del primo anno di applicazione della performance ha comunque evidenziato una complessiva buona attuazione del piano e la positività del percorso intrapreso.

Il documento è risultato conforme al "Piano della Performance" approvato con la delibera di Giunta n. 33 del 8.7.2011, ai principi di qualità, comprensibilità, attendibilità e gradualità del processo di adeguamento dell'ordinamento dell'Ente ai contenuti del D. Lgs. n.150/2009.

Si è pertanto ritenuto che le informazioni contenute nella Relazione abbiano dato un quadro sostanzialmente completo sia dell'attività più tipicamente "politico-istituzionale" dell'Amministrazione nei cui confronti gli Uffici svolgono un ruolo di supporto tecnico-specialistico e operativo, sia dell'attività di erogazione di servizi diretti ai cittadini in cui il ruolo degli Uffici è determinante sotto il profilo quantitativo e qualitativo (viabilità, scuole, ambiente, sviluppo economico).

5. Suggerimenti e proposte di miglioramento.

A conclusione dell'analisi operata sul ciclo della performance e dell'individuazione di alcune criticità riscontrate, l'OIV ritiene opportuno evidenziare le seguenti proposte finalizzate a un miglioramento del Sistema di valutazione:

- ▶ si ritiene, innanzitutto, di segnalare come gli obiettivi assegnati ai dirigenti e ai titolari di PO dovrebbero assumere un carattere maggiormente "sfidante" rispetto alle attività ordinarie, contribuendo a determinare un risultato misurabile in relazione ai vincoli (risorse disponibili), agli obiettivi strategici dell'Ente, e ai più generali obiettivi di efficacia e efficienza dei servizi erogati, con un conseguente più elevato livello di soddisfazione degli utenti;
- ▶ a tal fine, si ritiene opportuno prevedere una migliore definizione di alcuni indicatori di tipo qualitativo, al fine di perfezionare la misurazione del raggiungimento del target e la conseguente valutazione;
- ▶ nell'ottica di una più adeguata procedura di valutazione, si segnala pure la necessità di attivare presso l'Ente un adeguato sistema di controllo di gestione; a tal fine, sarebbe opportuno l'utilizzo di un sistema di raccolta, gestione e trasmissione dei dati mediante strumenti di informatica individuali in formato *excel* e *word*. Tale scelta consentirebbe una maggiore efficacia e celerità delle procedure di verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- ▶ si segnala, inoltre, come in questa prima fase di applicazione del Sistema è mancato il coinvolgimento diretto degli *stakeholder* esterni; sarebbe pertanto opportuno che l'Amministrazione attivasse momenti di coinvolgimento e di condivisione di quanto fino ad ora fatto e dei successivi programmi e obiettivi strategici da realizzare;

Comune di Bronte

Provincia di Catania

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

► infine, atteso che ai sensi del d.lgs. n. 150/2009, l'OIV ha il compito di curare annualmente la realizzazione di indagini per la rilevazione del benessere organizzativo e del grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché per la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, si propone di intraprendere un percorso diretto alla elaborazione di un questionario sul benessere organizzativo che, per economia di procedimento, concentra in un'unica rilevazione le tre indagini previste dall'articolo 14, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009, e cioè: 1) benessere organizzativo, 2) condivisione del sistema di valutazione, 3) valutazione del superiore gerarchico.

6. Riepilogo delle sedute dicembre 2010- dicembre 2012.

Anno	Numero sedute
Dicembre 2010	2
Gennaio – Dicembre 2011	29
Gennaio – Dicembre 2012	16

L'OIV

Prof.ssa Avv. Loredana Zappalà
Dott. Alfredo Batticani
Dott.ssa Mirella Portaro