

COMUNE DI RIMINI

Nucleo di valutazione

Al Sindaco
Alla Giunta Comunale
Al dirigente competente in
materia di organizzazione e
gestione del personale
Loro sedi

Oggetto: documento di validazione della Relazione sulla performance anno 2011.

Il Nucleo di valutazione del Comune di Rimini, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c), del Decreto Legislativo n. 150/2009, così come recepito all'articolo 24 del vigente regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, approvato da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 139 del 12/06/2012, ha preso in esame nelle sedute del 16 marzo e 9 maggio, la documentazione inerente alla rendicontazione dell'attività ordinaria e progettuale dell'anno 2011 del Comune di Rimini (PEG, PDO, carichi di lavoro) accompagnata da indicatori di produttività dell'attività nel suo complesso (Ipe) e da indicatori di qualità, efficienza, efficacia e economicità (indicatori del controllo di gestione integrati da un pacchetto appositamente individuato e concordato con i responsabili delle direzioni dal predetto organo) al fine di supportare l'Ente nella redazione della relazione sulla performance dell'anno 2011, nonché nella validazione del documento stesso.

In data odierna il Nucleo analizza la Relazione sulla performance dell'anno 2011 redatta dal dirigente competente in materia di organizzazione e gestione del personale supportato dal Segretario generale e dai direttori dell'ente, già trasmessa telematicamente l'8 giugno 2012 la cui impostazione era già stata concordata nelle precedenti sedute dell'anno 2012.

Considerato che l'operato del Nucleo è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità e che la validazione della relazione sulla performance 2011 è redatta conformemente ai principi enunciati al Titolo III capo II del vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi denominato "Ciclo di gestione della performance organizzativa" ed in particolare l'art. 22 che prevede, al comma 5 che "La Relazione sulla performance riferisce dei risultati raggiunti dall'organizzazione nel suo complesso e dalle singole unità organizzative. Essa viene validata dal Nucleo di valutazione.." e al Capo III denominato "Nucleo di valutazione controlli interni e trasparenza" ed in particolare l'art. 24 che al comma 1 lettera b dispone che il Nucleo di valutazione "valida la Relazione annuale sulla performance di cui all'art. 22, attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'ente.

Tutto ciò premesso, il Nucleo di valutazione valida la Relazione sulla performance dell'anno 2011 e certifica altresì, anche ai sensi dell'articolo 37 del CCNL 22/1/2004 del comparto Regioni e Autonomie Locali (personale dipendente), che il livello di conseguimento degli obiettivi indicati nella relazione rispecchia i report interni sul conseguimento degli obiettivi elaborati e predisposti dalle strutture dell'ente.

Il Nucleo dispone che la Relazione venga pubblicata, unitamente al presente documento, sul sito istituzionale dell'amministrazione per assicurarne la visibilità.

Proposte di miglioramento della Relazione sulla performance

Il Nucleo propone ai dirigenti di migliorare:

a) il processo di programmazione, in particolare:

- 1) individuare un numero limitato di obiettivi strategici prediligendo quelli trasversali che coinvolgono più strutture organizzative;
- 2) specificare meglio la tempistica di realizzazione;
- 3) monitorare l'andamento dell'obiettivo evidenziando periodicamente lo stato di avanzamento attraverso le fasi e gli indicatori di realizzazione;
- 4) mantenere e aggiornare il pacchetto degli indicatori di qualità, efficacia ed efficienza (indicatori del controllo di gestione e Nucleo di valutazione) al fine di dotarsi di pochi ma significativi indicatori capaci di rappresentare informazioni importanti per l'alta direzione e la politica, che evidenzino l'andamento gestionale delle diverse aree di intervento, che siano confrontabili nel tempo e fra enti simili (analisi di benchmarking);
- 5) costruire, sulla base degli obiettivi del PDO 2011 (dotati di una rilevanza e strategicità inferiori a quelli contenuti nel PEG), degli indicatori capaci di monitorare, anche negli anni successivi all'anno di prima realizzazione, il risultato prodotto dall'obiettivo e il suo mantenimento nel tempo, evidenziandone le ricadute economiche, di qualità, di riduzione dei processi, ecc.

b) il processo di rendicontazione, in particolare:

- 1) la formulazione dei rendiconti deve essere chiara, sintetica e comprensibile alla cittadinanza;
- 2) si deve concludere nei primi due mesi dell'anno successivo.

Infine con riferimento alle rilevazioni effettuate tramite il controllo di gestione il Nucleo propone di revisionare e riorientare lo strumento in funzione del migliore soddisfacimento dei fabbisogni informativi.

Inoltre appare opportuno riprogettare il controllo di gestione in funzione di una minore autoreferenzialità e di una maggiore attenzione al benchmarking, eventualmente individuando alcuni settori specifici e strategici su cui svolgere indagini approfondite e mirate.

Attribuzione del punteggio sul conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa:

Le vigenti metodologie di valutazione del personale dirigente, titolare di incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità e dipendente, opportunamente adeguate ai principi previsti dal D.Lgs. n. 150/2009, approvate con deliberazione di Giunta Comunale n. 446 del 28 dicembre 2010, successivamente aggiornate al disposto di cui al D.Lgs. n. 141/2011 e quindi approvate con deliberazioni di Giunta comunale n. 357 e 355 del 29 dicembre 2011, prevedono che il 15% dell'ammontare complessivo dei premi individuali del personale dipendente, dirigente, titolare di incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità, sia direttamente proporzionale alla performance della struttura organizzativa di competenza, misurata attraverso l'indice di produzione effettiva (quota del 67,67%): ossia tanto maggiore risulta lo scostamento positivo fra l'Ipe e il valore di riferimento 1, maggiore sarà la produttività complessiva della struttura. La restante quota del 33,33% è attribuita dal Nucleo di valutazione in base all'impostazione, aggiornamento, manutenzione e rendicontazione degli indicatori di qualità, efficacia ed efficienza.

Relativamente all'indice (Ipe) utilizzabile per l'erogazione dei premi va segnalato che le vigenti metodologie prevedono quanto segue:

- per il personale dipendente è utilizzato l'indice della struttura dirigenziale di riferimento al 31/12/2011;
- per il personale titolare di incarichi di posizione organizzativa è utilizzato l'indice della struttura a loro assegnata;
- per il personale titolare di incarichi di alta professionalità è utilizzato l'indice riferito alla produttività individuale del professional;
- per il personale dirigente con incarico di direttore verrà utilizzato l'indice dell'intera direzione, mentre per i restanti dirigenti verrà utilizzato l'indice riferito alla propria struttura dirigenziale (Settore, U.O.A. o U.O.).

Nella tabella "A", elaborata dall'Ufficio Formazione e Sistemi Incentivanti, sono indicati i punteggi della performance organizzativa, in base alle vigenti metodologie di valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti, dirigenti e p.o., relativamente alla quota riferita all'indice di produzione effettiva.

Il Nucleo di valutazione prende atto dell'impegno profuso nell'anno 2011 nella gestione del pacchetto di indicatori di qualità, efficacia ed efficienza e procede con l'attribuire il punteggio previsto dalle metodologie di valutazione della prestazione del personale dirigente, titolare di incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità e dipendente, pari al 33,33% per la performance organizzativa, in base alla concreta impostazione, manutenzione, aggiornamento e rendicontazione di tali indicatori.

Si evidenzia che questo nuovo strumento di controllo e monitoraggio dell'attività risulta appena avviato e impostato e solo dall'anno 2011 pressoché tutti gli indicatori vengono valorizzati. Pertanto non è possibile né significativo rilevarne la manutenzione e l'aggiornamento ed attribuire un punteggio su questo fattore.

Il Nucleo concorda nel valutare i seguenti aspetti:

- 1) impostazione: aver individuato indicatori di customer-valore per l'utenza o collettività, innovazione, miglioramento – processi interni, risultati economico/finanziari attribuendo un punteggio da 0 a 13,33 punti;

- 2) capacità di rilevare i risultati delle attività dell'intera struttura organizzativa attribuendo un punteggio da 0 a 13,33 punti;
- 3) rendicontazione degli indicatori al 31/12/11 attribuendo un punteggio da 0 a 6,67 (fatto/non fatto).

Essendo il primo anno di applicazione del sistema si è ritenuto opportuno valutare solo elementi oggettivi senza entrare nel dettaglio qualitativo dei singoli indicatori.

La tabella A elenca i punteggi attribuiti ad ogni struttura organizzativa.

Al fine di migliorare l'utilità dello strumento si invitano i dirigenti a riverificare gli indicatori già individuati in base alle indicazioni sopra espresse, al fine di apprezzare anche questo elemento.

Valutazione del personale dipendente.

Si attesta la correttezza dell'utilizzo del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dipendente, così come previsto dal vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e dalla vigente metodologia di valutazione del personale dipendente (a tempo determinato e indeterminato). A tal fine viene redatta la graduatoria di cui all'articolo 34 comma 2 del vigente regolamento di organizzazione, relativa al personale dipendente a tempo indeterminato (allegato 1 in atti) e vengono predisposte delle tabelle sintetiche da pubblicare sul sito istituzionale (allegato 2).

Valutazione del personale dirigente.

A seguito della validazione della relazione sulla performance il Nucleo potrà procedere alla valutazione del personale dirigenziale.

Valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa e di alta professionalità.

Si attesta la correttezza dell'utilizzo del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale incaricato di posizione organizzativa e di alta professionalità, così come previsto dal vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e dalla vigente metodologia di valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa e di alta professionalità. A tal fine viene redatta la graduatoria di cui all'articolo 34 comma 2 del vigente regolamento di organizzazione, relativa al personale titolare di incarico di posizione organizzativa o di alta professionalità (allegato 3 in atti) e viene predisposta la tabella sintetica da pubblicare sul sito istituzionale (allegato 4). Tale certificazione soddisfa gli adempimenti previsti dall'articolo 10, comma 4 del CCNL 22 gennaio 2004 con cui il Nucleo di valutazione è tenuto a certificare la coerenza delle valutazioni della prestazione (risultati e comportamenti organizzativi) rispetto al vigente sistema metodologico per tutti i titolari di incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità, al fine di corrispondere la retribuzione di risultato.

Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

Visti i principi di cui al D.Lgs. n. 150/2009 in tema di "Trasparenza", considerato che l'Ente non si è ancora dotato di un "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità" di cui all'articolo 11, commi 2 e 8, lettera a), del

decreto, attesta che l'ente ha istituito all'interno del proprio sito istituzionale una sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito", accessibile direttamente dalla home page. La pubblicazione è rispettosa dei limiti legislativi previsti per la protezione dei dati personali, ma garantisce comunque l'attuazione del principio della trasparenza.

Nella sezione sono riportate le informazioni inerenti a:

- Ciclo di gestione della performance;
- Personale e Amministratori:
 - Curricula e retribuzioni dei dirigenti;
 - Curricula posizioni organizzative;
 - Curricula e retribuzioni incarichi politico-amministrativi;
 - Presenze dei dipendenti;
 - Situazione patrimoniale degli amministratori;
 - Nucleo di valutazione;
- Incarichi e consulenze;
 - Incarichi professionali;
 - Albo incarichi professionali anno 2011;
- Contrattazione integrativa;
- Pagamenti della p.a.;
- Linee di credito agevolate a favore di soggetti che vantano un credito certo ed esigibile nei confronti del comune;
- Sovvenzioni e benefici;
 - albo dei beneficiari;
- Regolamento sui procedimenti amministrativi;
- Archivi;
 - archivio curricula e retribuzioni incarichi politico-amministrativi;
- Avviso nomine/designazioni dei rappresentanti del comune presso Enti/Aziende/istituzioni;
- Azioni tendenti al contenimento delle spese di funzionamento dell'ente;
- Elenco spese di rappresentanza sostenute dagli organi di governo dell'Ente.

Si è verificato che le informazioni sono costantemente aggiornate e che è stato individuato il dirigente responsabile della materia.

Si suggerisce di adottare un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità che definisca un percorso, indicando gli obiettivi di trasparenza di breve (un anno) e di lungo periodo (tre anni), al fine di offrire una risposta adeguata alle esigenze conoscitive dei diversi interlocutori.

Rimini, lì 15 giugno 2012

Il presidente

F.to Pierluigi Mastrogiuseppe

Il componente

F.to Michele Petrelli

Il componente

F.to Laura Chiodarelli