

## **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 2012.

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 sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 19/03/2013, ha preso in esame nella seduta del 29 marzo u.s., la documentazione inerente alla rendicontazione dell'attività ordinaria e progettuale dell'anno 2012 del Comune di Rimini (PEG, PDO, c.d. 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 2012, nonché nella validazione del documento stesso.

In data odierna il Nucleo analizza la Relazione sulla performance dell'anno 2012 redatta dal dirigente competente in materia di organizzazione e gestione del personale supportato dal Segretario generale e dai direttori dell'ente, già trasmessa telematicamente il 24 aprile 2013 la cui impostazione risulta arricchita rispetto a quella dell'anno precedente sia con riferimento all'ampliamento delle informazioni fornite, sia in merito alla conformità della Relazione al Piano. Il Nucleo prende atto che nel documento risultano anche recepite alcune delle osservazioni e dei suggerimenti forniti da questo organo nella precedente validazione e nella seduta del 29 marzo 2013.

In particolare si dà evidenza che:

- il numero degli obiettivi strategici dell'anno 2012 risulta nettamente inferiore a quello dell'anno 2011, infatti si è passati da 54 obiettivi di PEG del 2011 a 32 del 2012, il 38% risulta trasversale a più strutture (12 su 34);
- è stata posta maggiore attenzione alla tempistica di realizzazione e alla rendicontazione intermedia degli obiettivi;

- è stato mantenuto e aggiornato il pacchetto degli indicatori di qualità, efficacia ed efficienza (indicatori del controllo di gestione e del Nucleo di valutazione), eliminando quelli meno significativi a favore di quelli più interessanti per l'utenza;
- è stata migliorata la formulazione dei rendiconti degli obiettivi di PEG e PDO favorendo descrizioni più sintetiche, mentre possono esserne ulteriormente migliorate la chiarezza e l'eshaustività;
- è stata avviata la collaborazione con il Comune di Cesena per un'attività di benchmarking gestita da codesto Comune su alcuni indicatori relativi alla pressione tributaria, ai servizi per l'infanzia e gli anziani, al trasporto pubblico, alle piste ciclabili, al verde pubblico, alla raccolta differenziata, allo stato di salute economico finanziaria, ai tempi medi per il rilascio delle autorizzazioni edilizie.

Considerato che l'operato del Nucleo è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità e che anche la validazione della relazione sulla performance 2012 è redatta conformemente ai principi enunciati al Titolo III capo II del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi denominato "Ciclo di gestione della performance organizzativa" ed in particolare l'articolo 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 2012 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.

In ottemperanza dell'articolo 10 comma 8 lettera b) del D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33, il Nucleo dispone che la Relazione venga pubblicata, unitamente al presente documento, sul sito istituzionale dell'amministrazione, nella sezione "Amministrazione trasparente" per un periodo di 5 anni, assicurandone la massima trasparenza e visibilità (art. 10 comma 4 D.Lgs. 33/2013).

#### Proposte di miglioramento della Relazione sulla performance

Il Nucleo ritiene che in ottemperanza agli ultimi interventi legislativi (D.Lgs. 118/2001 e D.L. 174/2012 convertito in Legge 213/2013) il PEG debba essere coerente con il bilancio di previsione e la relazione previsionale e programmatica e che il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance vengano unificati organicamente nel PEG (art. 3 comma 1 lettera g bis D.L. 174/2012). Inoltre tutti gli strumenti di pianificazione e gestione

dell'attività devono essere strutturati per missioni e programmi accompagnati da un sistema di indicatori di risultato semplici e misurabili.

Il Nucleo prende atto dell'andamento dell'IPE degli ultimi anni ed in particolare della notevole impennata del dato riferito all'anno 2011 rispetto agli anni precedenti. Al riguardo osserva che la considerazione dello scostamento dell'indice da un anno all'altro appare suscettibile di determinare delle distorsioni nel funzionamento del sistema in ragione di situazioni contingenti. In Nucleo propone, pertanto, che la giustificazione a consuntivo delle risorse facoltative di cui all'articolo 15 comma 5 (parte variabile) del CCNL 1° aprile 1999 venga effettuata confrontando l'anno considerato, non già con l'anno precedente, ma con la media dell'indicatore in un lasso temporale più ampio e comunque di durata pluriennale.

#### 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 66,67%): 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 31/12/2012;
- 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 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 rileva che nell'anno 2012 è proseguita, a cura delle diverse strutture, la 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% del punteggio complessivo della performance organizzativa, in base alla concreta impostazione, manutenzione, aggiornamento e rendicontazione di tali indicatori.

Considerato che questo strumento di controllo e monitoraggio dell'attività risulta avviato, impostato e valorizzato dall'anno 2011, non è significativo attribuire un punteggio sul dato oggettivo dell'impostazione (criterio già utilizzato nel passato), ma pare fondamentale, d'ora in avanti, avviare una valutazione qualitativa degli indicatori e dei parametri per gli stakeholder. Il Nucleo concorda nel valutare i seguenti aspetti:

- 1) qualità degli indicatori e utilità degli stessi per i portatori di interesse: in tale elemento si ricomprende anche l'aggiornamento e la manutenzione degli 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 31/12/12 attribuendo un punteggio da 0 a 6,67 (fatto/non fatto).

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

Alla luce delle innovazioni legislative apportate in tema di contabilità pubblica (D.Lgs. 118/2011), nonché in tema di riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte della P.A. (D.Lgs. 33/2013), questi indicatori andranno riadeguati, anche nell'ottica dell'utilità del dato per i portatori di interesse, con quanto richiesto dall'articolo 10 comma 5 e dall'articolo 32 comma 2 del D.Lgs. 33/2013 e dal D.lgs 118/2011 stesso.

#### 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 sull'ordinamento 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 a tempo determinato (allegato 2 in atti); al riguardo si dà atto che i report sintetici sull'andamento delle valutazioni del personale dipendente sono già contenuti nella Relazione sulla performance (sezione "Valutazione e risultati della performance individuale del personale dipendente") e si demandano agli uffici competenti in materia di organizzazione e gestione del personale gli adempimenti inerenti all'articolo 20 del D.Lgs. 33/2013.

#### 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 sull'ordinamento 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 citato Regolamento, relativa al personale titolare di incarico di posizione organizzativa o di alta professionalità (allegato 3 in atti); al riguardo si dà atto che i report sintetici sull'andamento della valutazioni del personale titolare di incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità sono già contenuti nella relazione (sezione "Valutazione e risultati della performance individuale del personale dipendente") e si demandano agli uffici competenti in materia di organizzazione e gestione del personale gli adempimenti inerenti all'articolo 20 del D.Lgs. 33/2013. Tale certificazione soddisfa quanto previsto 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.

Si dà atto che con deliberazione di Giunta Comunale del 2 ottobre 2012, n. 265 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2012 - 2014 e che risultano pressoché adempiuti tutti gli obblighi di pubblicità ivi indicati. Si invita l'ente ad adeguarsi agli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni così come disposto dal D.lgs. 33/2013.

Rimini, lì 26 aprile 2013

Il presidente

F.to Pierluigi Mastrogiuseppe

Il componente

F.to Michele Petrelli

Il componente

F.to Laura Chiodarelli