

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità (art. 121, comma 3 lett. a) del Regolamento Comunale organizzazione degli uffici e servizi) – Anno 2014

Relazione sulla performance organizzativa dell'intero ente (artt. 122, 98 commi 2 e 3, 99 comma 2, 104 commi 2 e 3, 123, del Regolamento Comunale organizzazione degli uffici e servizi) - Anno 2014

Premessa

La presente Relazione viene approvata in data odierna a seguito dell'avvenuta trasmissione, con nota prot. n. 6805 del 19/1/2016, a firma del Segretario Generale dell'Ente dott. Scalogna, del verbale n. 3 della riunione del 16/12/2015 del Nucleo di controllo di gestione del Comune di Ragusa, nonché della successiva nota prot. n. 18941 del 10/2/2016 sempre a firma del Segretario Generale di trasmissione delle schede di valutazione analitiche relative al raggiungimento degli obiettivi da parte dei dirigenti comunali per l'anno 2014.

Gli scriventi componenti dell'OIV hanno assunto il proprio incarico in data 1/12/2014, mentre i precedenti componenti sono rimasti in carica fino ai primi giorni del mese di aprile 2014. Ciò rilevato, procedono alle valutazioni di rispettiva competenza relative all'anno 2014 nel rispetto del ROUS del Comune di Ragusa e dell'incarico ricevuto.

Il presente documento si compone di due parti.

La prima parte trova fondamento nell'art. 121, comma 3 lett. A), del ROUS e riguarda il funzionamento complessivo annuale del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità. La seconda parte concerne la relazione sulla performance organizzativa dell'ente con riferimento all'anno 2014.

Sul punto, l'organismo ritiene necessario effettuare due precisazioni.

In ordine alla relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità, si dà atto che la stessa viene elaborata tenendo conto del contenuto delle delibere nn. 4/2012 e 23/2013 della CIVIT (ora ANAC).

In riferimento, invece, alla relazione sulla performance organizzativa dell'Ente, si dà atto che la stessa viene elaborata tenendo conto delle previsioni tanto dell'art. 104 del ROUS quanto del sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa ed individuale del Comune di Ragusa, approvato con delibera di G.M. n. 26 del 19 gennaio 2012.



PARTE I: Relazione sul funzionamento complessivo annuale del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità.

In base alla delibera CIVIT (ora ANAC) n. 23/2013, “Nella Relazione l’OIV riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi. La finalità è quella di evidenziarne le criticità e i punti di forza, al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente. Si ricorda, infatti, che il ruolo dell’OIV è quello di garantire sia la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, sia l’applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CiVIT.

L’operato dell’OIV si ispira ai principi di indipendenza e imparzialità. Come già evidenziato nella delibera CiVIT n. 4/2012, la stesura della Relazione risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell’approccio utilizzato.

[...] La Relazione è un documento snello, chiaro e di facile intelligibilità, in cui l’OIV presenta in modo sintetico - non più di dieci pagine - le principali evidenze ed eventuali criticità.

[...] Gli ambiti sui quali si focalizzerà l’attenzione sono i seguenti:

- A. Performance organizzativa*
- B. Performance individuale*
- C. Processo di attuazione del ciclo della performance*
- D. Infrastruttura di supporto*
- E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell’attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione*
- F. Definizione e gestione degli standard di qualità*
- G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione*
- H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell’OIV.*

Nella Relazione l’OIV riassume le criticità riscontrate per ogni ambito nel corso delle proprie analisi e, alla luce di queste, propone miglioramenti. Inoltre, valuta come le proposte contenute nella precedente Relazione si siano tradotte in azioni di miglioramento da parte dell’amministrazione e, più in generale, sottolinea le variazioni intervenute nell’effettivo funzionamento del Sistema rispetto alla precedente Relazione [...]”.



I.A. Performance organizzativa

L'organismo ha proceduto a redigere la presente relazione tenendo conto dell'analisi degli atti di programmazione economico-finanziaria approvati dall'ente nell'anno 2014. In particolare, si è analizzato il contenuto del piano di performance – piano dettagliato degli obiettivi approvato con delibera di G.M. n. 462 del 11/11/2014 – e del Peg - approvato con delibera di G.M. n. 347 del 8/8/2014.

Nel piano di performance 2014 gli obiettivi sono stati classificati in due tipologie: obiettivi strategici (s) ed obiettivi operativi di miglioramento (o).

Gli obiettivi strategici sono finalizzati alla concretizzazione del programma amministrativo del Sindaco o all'attivazione di un nuovo servizio. Gli obiettivi strategici rappresentano i risultati che l'Amministrazione ha individuato come prioritari rispetto all'attività dell'ente e che vedono coinvolti nella loro realizzazione uno o più settori. Essi si connotano per l'elevata rilevanza rispetto ai bisogni dei cittadini e del territorio.

Gli obiettivi operativi di miglioramento, invece, sono finalizzati a migliorare le performance gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni dei diversi settori. Gli obiettivi operativi e/o di miglioramento tendono a raggiungere un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e/o delle attività nei confronti del cittadino e del territorio.

Si dà atto che il "piano di performance 2014" contiene obiettivi chiari e definiti, comprensivi del peso ponderale, del valore atteso, degli indicatori di misurabilità nonché dell'indicazione del carattere strategico ovvero operativo di miglioramento di ciascun obiettivo.

A ciascun dirigente sono stati attribuiti 15 obiettivi, con peso ponderale polarizzato solo su valori: 5 e 10 punti.

L'OIV non ha collaborato alla fase di stesura degli obiettivi.

L'OIV prende altresì atto dell'avvenuta approvazione solo a fine anno di valutazione (novembre 2014) del "piano della performance 2014". Una siffatta approvazione a fine anno è diretta conseguenza delle proroghe consentite dal legislatore nell'adozione degli strumenti finanziari degli enti locali. Ciò nonostante, in linea con quanto già segnalato nelle precedenti Relazioni, l'OIV evidenzia la necessità di sopperire alla prassi della ritardata approvazione degli strumenti finanziari (consentita dalla legge) con l'assegnazione di pre-obiettivi ai dirigenti, come peraltro previsto dal vigente Sistema di valutazione della performance del Comune di Ragusa.

Per completezza si rileva che il Nucleo di controllo di gestione non ha proceduto alla valutazione intermedia della realizzazione degli obiettivi relativamente all'anno 2014, posto che lo stesso Nucleo è stato ricostituito solo nella seconda metà del 2014. In ordine a quest'ultimo organismo, si ribadisce la necessità di una modifica regolamentare relativa alla sua



composizione, con l'esclusione dei dirigenti dell'ente locale, come peraltro già segnalato nelle precedenti relazioni. Del resto, anche dal verbale n. 3 della riunione del 16/12/2015 del Nucleo di controllo di gestione del Comune di Ragusa emerge nitidamente l'esigenza di "*procedere ad una variazione del relativo Regolamento, per evitare un conflitto di interesse all'interno del Nucleo*" (nel medesimo verbale si dà atto che il dott. Cannata è stato esonerato dalla valutazione). Più in generale, si ribadisce l'opportunità di procedere con apposite modifiche regolamentari alla configurazione di un unico organismo indipendente di controllo interno.

I.B. Performance dirigenziale individuale

La valutazione del personale dirigenziale, per l'anno 2014, viene approvata contestualmente alla presente Relazione.

La valutazione della performance individuale viene svolta alla luce del piano di performance – piano dettagliato degli obiettivi approvato con delibera di G.M. n. 462 del 11/11/2014, nonché alla luce della documentazione del Nucleo per il Controllo di Gestione trasmessa con le note prot. n. 6805 del 19/1/2016 e prot. n. 18941 del 10/2/2016 a firma del Segretario Generale.

Ai fini della valutazione della performance individuale dei dirigenti per l'anno 2014, l'OIV ha altresì preso in considerazione la griglia di valutazione concernente il rispetto degli obblighi ex D.Lgs. n. 33/2013 in materia di trasparenza amministrativa, redatta in data 31/1/2015 e pubblicata sul sito internet dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente".

Ancora, l'Organismo ha analizzato le relazioni prodotte dai dirigenti, procedendo alla loro audizione ed ha anche esaminato sia i verbali dei controlli successivi di regolarità amministrativa per l'anno 2014 che le rilevazioni della *customer satisfaction* esterna.

Si rileva la mancata indicazione nel "Piano di Performance Anno 2014", approvato con la delibera di Giunta Municipale n. 462 del 11/11/2014, dei pesi ponderali relativi alla presente scheda. In linea con le indicazioni valide per gli altri settori, si è attribuito un valore medio di peso ponderale pari a 10.

Con riferimento al Settore III, l'OIV rileva la non corretta indicazione del "peso ponderale" complessivo, poiché la sommatoria in relazione ai singoli obiettivi risulta inferiore a 100. Ciò, tuttavia, non ha determinato problemi sotto il profilo della valutazione, posto che, nel caso di specie, tutti gli obiettivi sono stati raggiunti.

Anche con riferimento Settore IX, l'OIV rileva la non corretta indicazione del "peso ponderale" complessivo, poiché la sommatoria in relazione ai singoli obiettivi risulta superiore a 100, e precisamente è pari a 120. Ciò ha comportato la necessità di rettificare i vari pesi ponderali al fine di ricondurli al valore complessivo di 100.



4

L'OIV dà atto della peculiarità della valutazione della performance individuale dirigenziale anno 2014, valutazione rivolta in alcuni casi a dirigenti che hanno retto "ad interim" taluni settori comunali, in aggiunta ai settori di rispettiva competenza.

I.C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Si dà atto che il processo di funzionamento del sistema di valutazione risulta definito. Infatti, il contenuto del sistema prevede:

- fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema;
- modalità di raccordo ed integrazione con i sistemi di controllo esistente nell'Ente;
- modalità di raccordo ed integrazione con i documenti di programmazione economico – finanziarie.

L'OIV rileva l'avvenuta approvazione solo a fine anno di valutazione (novembre 2014) del "piano della performance 2014". Ciò, pur risultando diretta conseguenza delle proroghe consentite dal legislatore nell'approvazione degli strumenti finanziari degli enti locali, costituisce una prassi non sufficientemente in linea con le logiche di programmazione degli obiettivi e valutazione dei risultati caratterizzanti il sistema di valutazione della performance organizzative ed individuale.

Ciò nonostante, coerentemente con quanto già segnalato nelle precedenti Relazioni, l'OIV evidenzia la necessità di sopperire alla prassi della ritardata approvazione degli strumenti finanziari (consentita dalla legge) con l'assegnazione di pre-obiettivi ai dirigenti, come peraltro previsto dal vigente Sistema di valutazione della performance del Comune di Ragusa.

Con riferimento alla Struttura Tecnica Permanente, prevista dall'art. 121, comma 3, del Regolamento Comunale di organizzazione degli uffici e servizi, l'OIV dà atto che il dott. Vincenzo Bracchitta ha supportato le attività dell'Organismo con riferimento alla valutazione 2014.



I.D. Infrastruttura di supporto

Gli scriventi esprimono un giudizio positivo sul sistema informativo e/o informatico utilizzato dall'amministrazione per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della *performance individuale dei dirigenti*.

I.E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'OIV ha già espresso le proprie valutazioni in merito in sede di attestazione del rispetto degli obblighi di pubblicazione come da documentazione pubblicata sul sito internet dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente".

I.F. Definizione e gestione degli standard di qualità

Sul punto si rinvia alla parte II della presente relazione.

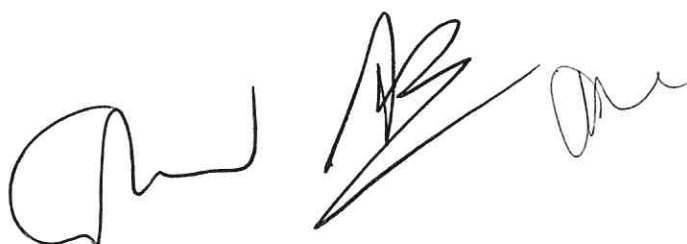
I.G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Anche per l'anno 2014 l'OIV evidenzia la situazione straordinaria correlata al periodo di "vacatio" nella funzionalità del medesimo organismo, i cui precedenti componenti hanno cessato il rispettivo incarico nell'aprile 2014 mentre gli attuali componenti si sono insediati solo nel dicembre 2014. A tale dato oggettivo occorre associare la considerazione della già rilevata situazione straordinaria costituita dalla reggenza "ad interim" di alcuni settori comunali da parte di taluni dirigenti, in aggiunta ai settori di rispettiva ordinaria competenza.

I.H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV ha proceduto alla valutazione avvalendosi dei contenuti del verbale n. 3 della riunione del 16/12/2015 del Nucleo di controllo di gestione del Comune di Ragusa trasmesso con note prot. n. 6805 del 19/1/2016 e n. 18941 del 10/2/2016 a firma del Segretario Generale.

L'Organismo ha analizzato le relazioni prodotte dai dirigenti, procedendo altresì alla loro audizione.



PARTE II: Relazione sulla performance organizzativa dell'Ente. Anno 2014.

Si premette che in base all'art. 122 del ROUS: *“L'OIV valuta, con cadenza annuale, la performance organizzativa dell'intero Ente e quella delle singole articolazioni organizzative di livello dirigenziale. Per performance organizzativa si intendono soprattutto, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato, nella relazione previsionale e programmatica e negli altri documenti di pianificazione, i risultati raggiunti in termini di miglioramento della qualità dei servizi erogati all'utenza; di innalzamento degli standard che misurano l'attività delle amministrazioni in termini di efficienza, efficacia ed economicità; di soddisfazione dei bisogni della collettività”*.

Nel predisporre la relazione sulla performance organizzativa, ai sensi dell'art. 104, comma 2, del ROUS, *“...si tiene conto degli esiti delle indagini di customer satisfaction”*, nonché dell'esito finale del rapporto del Nucleo di controllo di gestione.

Si è già detto che l'OIV ha svolto le attività di propria competenza avvalendosi dei contenuti del verbale n. 3 della riunione del 16/12/2015 del Nucleo di controllo di gestione del Comune di Ragusa trasmesso con note prot. n. 6805 del 19/1/2016 e n. 18941 del 10/2/2016 a firma del Segretario Generale. Si ribadisce altresì che l'Organismo ha preso in considerazione gli esiti delle audizioni dei dirigenti.

L'OIV dà atto della peculiarità della valutazione della performance individuale dirigenziale anno 2014, valutazione rivolta in alcuni casi a dirigenti che hanno retto *“ad interim”* taluni settori comunali, in aggiunta ai settori di rispettiva competenza.

In ordine alla indagine di *customer satisfaction* per l'anno 2014, si rileva come la stessa sia stata divisa in tre quadrimestri di rilevazione. Il Segretario Generale dell'Ente, in riferimento al paragrafo 4.1.4. del regolamento riguardante il sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa ed individuale, ha predisposto per ciascun quadrimestre apposito report, unitamente ad una relazione dei risultati raggiunti, che sono stati trasmessi all'OIV con le seguenti note:


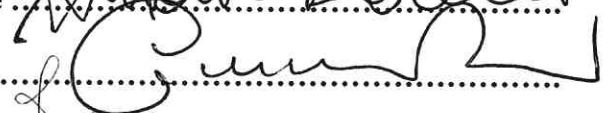
- prot. n. 46358/151/Segr. Gen. del 12/6/2014 (prima rilevazione);
- prot. n. 73521/241/Segr. Gen. del 6/10/2014 (seconda rilevazione);
- prot. n. 5634 del 23/1/2015 (terza rilevazione).

Si rileva come le criticità evidenziate con le relazioni per gli anni 2012 e 2013 non hanno trovato soluzioni adeguate. Si ribadisce quindi l'esigenza che l'Ente possa al più presto avviare un percorso virtuoso, adeguato ed effettivo di utilizzo della *customer satisfaction*, facendo propria la consapevolezza che tale metodologia non rappresenti un mero adempimento formale-



burocratico quanto piuttosto un utile strumento che, attraverso la disamina della qualità dei servizi offerti, avvicini sempre più l'Ente alle esigenze dei cittadini-utenti.

Ragusa, 1 giugno 2016

Prof. Avv. A. Barone 
Prof. G. Ricci 
Dott.ssa C. Furia 