

COMUNE DI RIMINI

Nucleo di valutazione

Lì 22 giugno 2020

Al Direttore generale
Sede

Oggetto: documento di validazione della Relazione sulla performance anno 2019.

Il Nucleo di valutazione del Comune di Rimini:

- visto l'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, modificato da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale del 24 marzo 2020, n. 86;
- considerato che la validazione della Relazione sulla performance di cui all'articolo 14 comma 4, lettera c) del D.Lgs. 150/2009 è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al titolo III del precitato decreto;
- richiamato l'articolo 5 comma 1 del Decreto Legislativo n. 150/2009 che stabilisce che il conseguimento degli obiettivi indicati nei documenti programmatici costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa;
- considerato che al Nucleo di valutazione compete la validazione della Relazione sulla performance dell'ente, secondo quanto previsto dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ed in particolare dall'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. Evidenzia altresì i risultati dell'obiettivo generale di miglioramento/mantenimento della produttività del lavoro di tutto il personale dipendente e dirigente dell'ente, come risultanti dal sistema di misurazione basato sull'indicatore Ipe (indice di produzione effettiva). Essa viene validata dal Nucleo di valutazione..." e dall'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";
- richiamato il Piano per la performance 2019-2021, approvato con deliberazione di Giunta Comunale in data 15 gennaio 2019, n. 11 e successive modifiche e integrazioni;
- ha preso in esame la Relazione sulla performance dell'anno 2019 predisposta dagli uffici competenti e tutti i documenti che concorrono a costituire il documento stesso (rendicontazione degli obiettivi di PEG e PDO, esiti della rilevazione dei carichi di lavoro, indicatore di produttività dell'attività nel suo complesso (Ipe), indicatori di qualità, efficienza, efficacia ed economicità, indicatori del controllo di gestione integrati dai c.d. "indicatori strategici"), nonché gli ulteriori atti a corredo costituiti dal

rendiconto delle valutazioni del personale dipendente e dal rendiconto della gestione esercizio anno 2019 approvato con D.C.C. del 18 giugno 2020, n. 18.

In particolare si dà evidenza che:

- la Relazione è redatta conformemente ai principi enunciati nelle norme citate e nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il numero degli obiettivi di Peg (strategici e trasversali) dell'anno 2019 è pari a 33: di questi 10 sono di tipo trasversale e 23 di tipo strategico. Il confronto relativo agli anni precedenti è il seguente:
- nell'anno 2018 gli obiettivi sono 33, di cui 7 trasversali e 26 strategici;
- nel 2017 gli obiettivi sono 35, di cui 8 trasversali e 27 strategici;
- nel 2016 gli obiettivi sono 33, di cui 7 trasversali e 26 strategici.
- La percentuale degli obiettivi trasversali, rispetto al totale degli obiettivi ha avuto il seguente andamento:
- 30% nel 2019 (10 su 33); 21% nel 2018 (7 su 33); 23% nel 2017 (8 su 35) ed, infine, 21% nel 2016 (7 su 33).
- risulta raggiunto l'obiettivo generale di miglioramento/mantenimento finalizzato all'aumento/mantenimento della produttività del lavoro di tutto il personale dell'ente in conseguenza dell'attivazione di processi di razionalizzazione e ottimizzazione delle risorse umane, o al mantenimento degli stessi, stabilito dalla Giunta comunale nel piano della performance dell'anno 2019, approvato dalla Giunta comunale con propria deliberazione n. 11 del 15 gennaio 2019 e sue successive modifiche ed integrazioni. Nello specifico, l'IPe dell'anno 2019, pari a 1,254, risulta migliore rispetto alla media del medesimo indice del quinquennio precedente (2014-2018), pari a 1,226, evidenziando un incremento della produzione del 2,80%. A tal proposito risulta raggiunto l'obiettivo stabilito dalla Giunta comunale nella propria deliberazione n. 323 del 22 ottobre 2019, che prevedeva di vincolare l'utilizzo dell'incremento delle risorse variabili del fondo del salario accessorio del personale dipendente, ai sensi dell'art. 67 comma 5 lettera b) del CCNL 21 maggio 2018, nella misura di Euro 448.263,74 al raggiungimento di una variazione percentuale dell'IPe dell'anno 2019 sul quinquennio precedente almeno pari al 2,00%;
- è stata posta maggiore attenzione alla tempistica di realizzazione e alla rendicontazione intermedia degli obiettivi, ai sensi dell'art 6 del Dlgs 150/2009 integrato e modificato dal decreto Madia n. 74 del 25 maggio 2017 (in vigore dal 22 giugno 2017): "Monitoraggio della performance"; il Nucleo di Valutazione, accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, ha verificato l'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati, e ha attestato il corretto andamento delle performance rispetto a pressoché tutti gli obiettivi programmati e rendicontati (rif. attestazione Nucleo di Valutazione del 29 luglio 2019 registrata al prot n. 208471 del 29 luglio 2019);
- alcuni obiettivi pluriennali strategici sono stati conclusi. Fra questi si possono annoverare i lavori presso il Museo di Arte Moderna e

Contemporanea, l'inaugurazione della mostra itinerante sul maestro Federico Fellini a 100 anni dalla nascita, la riqualificazione dell'area antistante alla Stazione Ferroviaria di Rimini con la sistemazione del parcheggio esistente Metropark adiacente al nuovo piazzale, contestualmente all'inaugurazione del Metromare, la metropolitana di costa.

Per ciò che riguarda altri obiettivi qualificanti come il Parco del Mare le attività, pur non essendo allo stato attuale produttive di outcome quantificabile, sono state condotte in modo tempestivo e funzionale al raggiungimento dell'obiettivo finale; per questo grande progetto di riqualificazione dei lungomari di Rimini, nel corso del 2019 si è proceduto nel modo seguente: per il lungomare sud sono stati approvati i progetti definitivi/esecutivi relativi al tratto 1 "Lungomare Tintori" e Tratto 8 "Lungomare Spadazzi" e sono state espletate le rispettive procedure di gara per l'affidamento dei lavori consegnati a novembre 2019; per la riqualificazione del lungomare Nord sono stati approvati i progetti definitivi/esecutivi dei quattro stralci funzionali (1° stralcio Torre Pedrera, 2° stralcio Viserbella, 3° stralcio Viserba e 4° stralcio Rivabella) e successivamente affidati i lavori entro la fine dell'anno.

- che gli esiti della rendicontazione sono stati inseriti nel DUP 2020 - 2022 proposto dalla Giunta comunale con deliberazione del 31/7/2019 n. 241 e successivamente approvato dal consiglio comunale con deliberazione del 19/12/2019 n. 81;
- in ottemperanza a quanto previsto (D.Lgs 118/2011, come modificato dall'art. 1 comma 1 del D.lgs 10 agosto 2014 n. 126 e D.L. 174/2012, convertito in Legge 213/2013), come si evince dalle deliberazioni di Giunta comunale del 15 gennaio 2019, n. 11 di approvazione del Peg 2019 - 2021, modificata ed integrata con deliberazione di Giunta comunale n. 227 del 23 luglio 2019 di riapprovazione del Peg 2019- 2021 avvenuta a seguito dell'approvazione della nuova struttura organizzativa dell'Ente e della deliberazione di Giunta comunale n. 336 del 29 ottobre 2019 di assestamento del Peg, il Piano Dettagliato degli Obiettivi e il Piano della Performance sono stati organicamente unificati nel PEG (art. 169 comma 3-bis del TUEL);
- sono stati adeguati gli indicatori di qualità, efficacia ed efficienza, sia in considerazione di nuove esigenze informative con l'inserimento di nuovi parametri, sia con riferimento alla revisione o eliminazione degli indicatori non più pertinenti ed adeguati, anche in considerazione dell'ulteriore intervento sulla struttura organizzativa del 01/03/2019;
- nel mese di luglio p.v. sarà redatta l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2019 ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera g) del D.Lgs. 150/2009 e delle delibere ANAC n. 213 del 4 marzo 2020 e del Comunicato del Presidente ANAC del 12 marzo 2020 di rinvio dei termini di attestazione al 30-6-2020 e di pubblicazione entro il 31.7.2020.

Nell'ambito della rilevazione dei carichi di lavoro dell'anno 2019, così come già effettuato per gli anni 2015, 2016, 2017 e 2018, si è proceduto alla rilevazione

dei dati relativi al monitoraggio dei tempi procedurali, che sono soggetti a pubblicazione sul sito web dell'ente ai sensi del comma 28, dell'articolo 1, della Legge 6 novembre 2012, n. 190. I risultati evidenziano che su n° 129.888 procedimenti chiusi nell'anno 2019, solo lo 0,97% dei procedimenti è stato chiuso oltre il termine, evidenziando una lieve flessione in negativo rispetto agli anni 2018 e 2017, in cui la percentuale dei procedimenti chiusi oltre il termine si attestava, rispettivamente, allo 0,5% e allo 0,8%, a fronte però di un maggior numero di procedimenti chiusi nell'anno 2019 (2019: 129.888; 2018: 126.684; 2017: 123.993); rimane invece confermato il miglioramento rispetto all'anno 2016 in cui la percentuale dei procedimenti chiusi oltre il termine si attestava all'1,2%.

Il Nucleo rileva che:

- la media del grado di raggiungimento degli obiettivi definiti negli strumenti di programmazione annuale è ampiamente sopra al 70%, secondo questo andamento:
nel 2019 le percentuali medie di raggiungimento sono pari al: 99% per il PEG e 98% per il PDO; per l'anno 2018: 96% per il PEG e 98% per il PDO; per l'anno 2017: 93% per il PEG e 95% per il PDO; per l'anno 2016: 97% per il PEG e 97% per il PDO.
- è riscontrato il raggiungimento di un adeguato livello dei risultati da parte delle strutture operative, nonché dall'ente nel suo complesso, sia per quanto riguarda gli obiettivi specifici previsti nel PEG e nel PDO, sia per quanto riguarda il progetto complessivo di miglioramento/mantenimento della performance organizzativa generale dell'ente, di cui all'articolo 3 del CCDI normativo 21 febbraio 2019 del personale dipendente e di cui all'articolo 14 comma 2-bis del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, modificato da ultimo con deliberazione di Giunta comunale del 24 marzo 2020, n. 86;
- con riferimento ai risultati raggiunti dal Settore Polizia Municipale così come riepilogati nella "Relazione sui risultati quantitativi e qualitativi della produzione ordinaria e delle attività progettuali - anno 2019" protocollo n. 105361 del 29 aprile 2020 occorre precisare che con la rilevazione dell'anno 2019 si è proceduto alla nuova impostazione di tutte le schede della U.O. Servizi Territoriali, pertanto l'indice di produzione realizzato da tale settore nel 2019 non è rapportabile con quello raggiunto dalla medesima struttura negli anni precedenti, in quanto la comparazione avverrebbe sulla base di rilevazioni tra loro non omogenee. Inoltre va precisato che nel corso dell'anno 2019 sono state effettuate assunzioni di personale destinate al Settore Polizia Municipale e precisamente: 19 dipendenti di categoria C, con profilo di istruttore di Polizia Locale, di cui 18 unità con contratto di formazione lavoro, e 3 dipendenti di categoria D, con profilo di funzionario di Polizia Locale. Tale personale, se da un lato ha incrementato la forza-lavoro del Corpo di Polizia Locale, dall'altro, tenuto conto in particolare della forma contrattuale utilizzata (contratto di formazione e lavoro) ha avuto bisogno di un periodo di addestramento e di formazione, del quale si è

occupato il personale già in servizio. La flessione della produttività registrata, che comunque rimane ampiamente positiva, va dunque letta anche alla luce dell'inserimento nel Corpo della Polizia locale di personale nuovo, molto giovane e ancora da formare e quindi meno produttivo. Tali assunzioni hanno comportato un turn over pari a circa il 10% dell'intero Corpo ed hanno inoltre richiesto al personale già presente e formato di curare l'affiancamento dei nuovi colleghi, con conseguente sottrazione di impegno sull'attività ordinaria.

Tutto ciò premesso, il Nucleo di valutazione valida i contenuti della Relazione sulla performance dell'anno 2019 e certifica altresì, ai sensi dell'articolo 24 comma 1 lettera c) del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, 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, come verificati e revisionati dagli uffici del controllo di gestione e sistemi incentivanti (controllo interno) in relazione anche alle indicazioni del Nucleo stesso.

Relativamente alla valutazione del personale dipendente (a tempo determinato e indeterminato) si attesta che la stessa si è svolta in modo coerente con la vigente metodologia e nel rispetto delle previsioni di legge e dei contratti collettivi nazionali ed integrativi di Ente.

Verificato che il vigente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente per il triennio 2019-2021 sottoscritto il 21/02/2019 e sue successive modifiche e integrazioni prevede che, oltre all'incentivo al merito e alla produttività riferito al progetto di mantenimento/miglioramento della performance organizzativa generale dell'Ente, possano essere attivati specifici progetti di produttività che coinvolgono determinate strutture dell'Ente, il Nucleo certifica inoltre il positivo conseguimento dei progetti qui indicati:

- progetto di produttività denominato "Potenziamento dei servizi riferiti alla sicurezza urbana e stradale e nello specifico al contrasto dei fenomeni dell'abusivismo commerciale, dei giocatori delle tre campanelle e della prostituzione su strada - estate 2019" individuato dall'Amministrazione con deliberazione di Giunta Comunale in data 18 luglio 2019, n. 172, in continuità con il medesimo progetto già approvato per gli anni 2015-2018; con la medesima D.G. 172/2019 sono stati approvati gli indicatori e i target di risultato per l'anno 2019. Il precitato progetto di potenziamento dei servizi riferiti alla sicurezza urbana e stradale e nello specifico al contrasto dei fenomeni dell'abusivismo commerciale, dei giocatori delle tre campanelle e della prostituzione su strada - estate 2019 risulta rendicontato nella nota del Comandante protocollo n. 8484 in data 13 gennaio 2020 e comunque tutte le attività riferite al presente progetto sono inserite fra quelle rilevate con l'indicatore di produttività Ipe, e riportate nella "Relazione sui risultati quantitativi e qualitativi della produzione ordinaria e delle attività progettuali - anno 2019" protocollo n. 105361 del 29 aprile 2020;

- progetto di produttività denominato S.U.N. (Sicurezza Urbana Notturna), approvato con deliberazione di Giunta Comunale del 26 febbraio 2013, n. 52 e successivamente integrato e aggiornato con deliberazioni di Giunta Comunale del 24 dicembre 2013, n. 354, del 3 febbraio 2015, n. 26, riferito al potenziamento dei servizi di controllo notturni finalizzati alla sicurezza urbana, realizzati nella fascia oraria 01-07 e finanziato con risorse decentrate di parte variabile di cui all'articolo 67 comma 5 lettera b) del CCNL 21 maggio 2018, derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal Codice della Strada (art. 208, comma 5 bis D.Lgs. 285/1992), il cui utilizzo è vincolato al raggiungimento di almeno il 90% degli obiettivi prefissati. Tale progetto è stato successivamente modificato con D.G. del 9 agosto 2016 n. 238, per estenderlo fino al 31 marzo 2017 e con deliberazione di Giunta Comunale del 9 maggio 2017, n. 116 prevedendone la durata fino al 31 dicembre 2019. Da ultimo il progetto è stato esteso fino al 31 dicembre 2022 con deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 25 febbraio 2020. I risultati raggiunti per l'anno 2019 risultano rendicontati nella nota del Comandante protocollo n. 245724 del 10 settembre 2019 per i risultati realizzati dal 1/1 al 31/7/19 e nella nota protocollo 46373 del 14 febbraio 2020 per i risultati realizzati dal 1/8/19 al 31/12/19; comunque tutte le attività riferite al progetto SUN sono inserite fra quelle rilevate con l'indicatore di produttività Ipe, e riportate nella "Relazione sui risultati quantitativi e qualitativi della produzione ordinaria e delle attività progettuali - anno 2019" protocollo n. 105361 del 29 aprile 2020;
- progetti di produttività di cui all'articolo 3 comma 14 del CCDI normativo del 21 febbraio 2019 individuati nella nota del Capo Dipartimento Servizi di Staff dell' 8 giugno 2020 prot. 137988 i cui risultati positivi sono evidenziati nei rendiconti del PEG/PDO dell'anno 2019.

Nella tabella "A" allegata, 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. e nella tabella "B" sono indicati gli obiettivi del PDO 2019 e il loro grado di realizzazione.

Il presente documento sarà poi pubblicato, sul sito istituzionale dell'ente, al link amministrazione trasparente (<http://www.comune.rimini.it/trasparenza-e-servizi/trasparenza/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sullamministrazione/organismi-0>), ai sensi dell'articolo 31 del Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33 così come modificato dal D.Lgs. 97/2016, rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti i dati relativi ai controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione".

Il presidente
dott. Arturo Bianco