

COMUNE DI RIMINI
Nucleo di valutazione

Protocollo n. 0100297
Rimini, lì 08 maggio 2015

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 2014.

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 del 19 agosto 2014 n. 216, ha preso in esame nella seduta del 4 maggio u.s., la documentazione inerente alla rendicontazione dell'attività ordinaria e progettuale dell'anno 2014 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 Nucleo stesso), al fine di supportare l'Ente nella redazione della Relazione sulla performance dell'anno 2014, nonché nella validazione del documento stesso.

In data odierna il Nucleo analizza tutti i documenti che concorrono a costituire la Relazione sulla performance dell'anno 2014 (rendicontazione degli obiettivi del PEG e PDO, carichi di lavoro, indicatori di qualità, efficienza, efficacia e economicità, -indicatori del controllo di gestione integrati dai c.d. "indicatori strategici"-, valutazioni del personale dipendente e titolare di incarico di posizione organizzativa, Piano della performance dell'anno 2015 approvato con D.G. 120/2015, rendiconto della gestione esercizio anno 2014 approvato con D.C. /2015).

In particolare si dà evidenza che:

- il numero degli obiettivi di PEG (strategici e trasversali) dell'anno 2014 risulta in calo rispetto a quello degli anni precedenti, passando da 54 obiettivi nel 2011, a 32 nel 2012, a 28 nel 2013 a 27 nel 2014 e il numero degli obiettivi trasversali a più strutture è variato nel corso degli anni passando dal 35% del 2012 (12 su 34) al 48% del 2013 (13 su 28) al 22% del 2014 (6 su 27);

- 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; per alcune strutture organizzative i dati possono essere migliorati;
- è stata migliorata la formulazione dei rendiconti degli obiettivi di PEG e PDO favorendo descrizioni più sintetiche, arricchite con dati quantitativi anche se possono esserne ulteriormente migliorate la chiarezza e l'eshaustività; in particolare è stato suggerito di verificare l'effettivo conseguimento in termini di azioni concrete e di impatti di alcuni obiettivi prevalentemente orientati alla riorganizzazione di processi di lavoro e amministrativi.
- in ottemperanza agli ultimi interventi legislativi (D.Lgs. 118/2001 e D.L. 174/2012 convertito in Legge 213/2013) il PEG è stato deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e la relazione previsionale e programmatica e, come si evince dalla deliberazione di Giunta Comunale del 31 marzo 2015, n. 120, il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance sono stati unificati organicamente nel PEG (art. 169 comma 3-bis del TUEL così come integrato dall'art. 3 comma 1 lettera g-bis) D.L. 174/2012).

Considerato che l'operato del Nucleo è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità e che anche la validazione della relazione sulla performance 2014 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". In particolare si denota il raggiungimento di un adeguato livello dei risultati da parte delle strutture operative nonché dall'ente nel suo complesso. La media del grado di raggiungimento degli obiettivi definiti negli strumenti di programmazione annuale è ampiamente sopra al 70% (95% PDO e 96% PEG 2014 contro 96% PDO e 95% PEG 2013) e l'indicatore Ipe, che misura l'incremento della produttività del lavoro di tutto il personale dipendente e dirigente dell'ente, conseguente all'attivazione di processi di razionalizzazione e ottimizzazione delle risorse umane disponibili, nell'anno 2014 evidenzia un incremento rispetto al periodo di riferimento. Ciò denota un positivo raggiungimento del progetto di miglioramento della performance organizzativa generale dell'ente di cui all'articolo 4 del CCDI normativo 9 agosto 2013 del personale dipendente e il raggiungimento dell'obiettivo generale di

miglioramento dell'ipe previsto nel piano della performance dell'anno 2014, stabilito con deliberazione di Giunta comunale del 5 agosto 2014, n. 211. Nello specifico si evidenzia che l'ipe complessivo di Ente dell'anno 2014 è pari a 1,212 evidenziando un incremento sia rispetto all'anno precedente (2013), pari allo 0,40%, sia rispetto al quinquennio precedente (2009-2013) pari al 4,80%.

Tutto ciò premesso, il Nucleo di valutazione valida i contenuti della Relazione sulla performance dell'anno 2014, rinviando agli uffici preposti dell'ente di predisporre l'attività di confezione redazionale del documento complessivo ed unitario, 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, come verificati e revisionati dagli uffici del controllo di gestione e sistemi incentivanti (controllo interno) in relazione anche alle indicazioni del Nucleo.

Verificato che il vigente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente per il triennio 2013-2015 sottoscritto il 9/08/2013 e sue successive modifiche/integrazioni prevede che, oltre all'incentivo al merito e all'incremento di produttività riferito al progetto di 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 "Progetto di potenziamento servizi sicurezza urbana e stradale anni 2013-2016" assegnato alla Direzione Polizia Municipale ed individuato dall'Amministrazione con deliberazione di Giunta Comunale del 23 luglio 2013, n. 188, e successivamente integrato con D.G. del 10 giugno 2014, n. 149 relativamente alla definizione degli indicatori e dei target di risultato per i diversi step annuali del 2014 (1° step: dal 1/1 al 30/4/14 - 2° step: dal 1/5 al 31/8/14 - 3° step dal 1/9 al 31/12/14) ed all'inserimento fra gli indicatori di risultato riferiti all'obiettivo denominato "servizi rivolti alla repressione dell'abusivismo commerciale" di uno specifico obiettivo denominato "servizi speciali su spiaggia zona sud", avente ad oggetto le attività di prevenzione e repressione specificamente dedicate al fenomeno, come esso si manifesta in spiaggia, in particolare nella zona Sud di Rimini (Bellariva, Marebello, Rivazzurra e Miramare), inserito anche fra gli obiettivi di PDO 2014 con il codice 2014_UO15_OB1_1 "Predisposizione di piano di intervento per il contrasto all'abusivismo commerciale sulla spiaggia in riferimento al progetto di potenziamento dei servizi della P.M.". Per tutte le attività previste dal progetto in menzione, diverse dalle azioni di contrasto all'abusivismo commerciale, è stato stanziato anche per l'anno 2014 un apposito fondo delle risorse decentrate, vincolandone l'utilizzo al raggiungimento di almeno il 90% degli obiettivi prefissati. Anche per l'obiettivo di contrasto all'abusivismo commerciale in spiaggia zona Sud (Bellariva, Marebello, Rivazzurra e Miramare) per l'estate 2014, è stato assegnato uno specifico budget vincolandone l'utilizzo al raggiungimento di almeno il 90% del target

prefissato. Il positivo conseguimento dell'obiettivo "Servizi rivolti alla repressione dell'abusivismo commerciale – servizi speciali su spiaggia zona sud", identificato all'interno del PDO 2014 con il codice 2014_UO15_OB1_1 "Predisposizione di piano di intervento per il contrasto all'abusivismo commerciale sulla spiaggia in riferimento al progetto di potenziamento dei servizi della P.M.", è già stato accertato da questo Organo nella seduta del 9 dicembre 2014 (attestazione protocollo 0235899);

- progetto di produttività denominato S.U.N. 2014 (Sicurezza Urbana Notturna), approvato con deliberazione di Giunta Comunale del 26 febbraio 2013, n. 52 e successivamente integrato e aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale del 24 dicembre 2013, n. 354, 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 15 comma 5 del CCNL 1° aprile 1999, derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal Codice della Strada (art. 208, comma 5 bis D.Lgs. 285/1992), vincolandone l'utilizzo al raggiungimento di almeno il 90% degli obiettivi prefissati. Tale progetto risulta rendicontato nella nota del Comandante protocollo n. 47102 del 11 marzo 2015 ed è inserito fra le attività rilevate con l'indicatore di produttività Ipe e riportato nella "Relazione sui risultati quantitativi e qualitativi della produzione ordinaria e delle attività progettuali – anno 2014" Protocollo n. 0070507 del 14 aprile 2015.

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, nell'esaminare l'andamento dell'IPE degli ultimi anni, osserva nuovamente la 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. Il Nucleo, come già suggerito nella validazione della relazione sulla performance dell'anno 2012, suggerisce nuovamente che l'incremento delle risorse facoltative di cui all'articolo 15 comma 5 (parte variabile) del CCNL 1° aprile 1999 venga programmato in base all'obiettivo di miglioramento dell'Ipe dell'anno di riferimento, confrontato 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 e dal D.Lgs. n. 141/2011 e quindi approvate con deliberazioni di Giunta comunale del 29 dicembre 2011 n. 357 (personale dirigente) e n. 355 (personale titolare di incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità) e con D.G. del 26 novembre 2013, n. 316 (personale dipendente), 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 31/12/2014;
- per il personale titolare di incarico di posizione organizzativa è utilizzato l'indice della struttura a loro assegnata;
- per il personale titolare di incarico di alta professionalità è utilizzato l'indice riferito alla produttività individuale dei professional;
- per il personale dirigente con incarico di direttore o titolare di una struttura organizzativa speciale verrà utilizzato l'indice dell'intera direzione o struttura parificata, 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./A.P., relativamente alla quota riferita all'indice di produzione effettiva.

Il Nucleo di valutazione rileva che nell'anno 2014 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), pertanto, in analogia con quanto fatto per l'anno 2012, e 2013 anche per l'anno 2014 viene effettuata una valutazione qualitativa degli indicatori e dei parametri per gli stakeholder. Il punteggio riferito all'impostazione può essere utilizzato solo per le strutture di nuova istituzione. 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 (o l'impostazione per le strutture di nuova istituzione) 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 31/12/14 attribuendo un punteggio da 0 a 6,67 (fatto/non fatto).

La tabella A elenca i punteggi attribuiti ad ogni struttura organizzativa. Eventuali deroghe all'utilizzo dei predetti fattori saranno opportunamente indicate nella precitata Tabella "A".

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 sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi, 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 delle 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.

Il presidente

F.to Pierluigi Mastrogiuseppe

Il componente

F.to Michele Petrelli

Il componente

F.to Laura Chiodarelli