

**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 2015**

**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 2015**

### **Premessa**

La presente Relazione viene approvata in data odierna a seguito dell'avvenuta trasmissione, con nota prot. n. 80218 del 27/7/2016 a firma del Segretario Generale del Comune di Ragusa, del "Referto sul controllo di gestione e supporto strategico anno 2015".

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 2015.

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 2015. In particolare, si è analizzato il contenuto del piano di performance – piano dettagliato degli obiettivi approvato con delibera di G.M. n. 492 del 9/12/2015, alla luce della delibera di G.M. n. 421 del 15/10/2015 (modificata con la successiva delibera di G.M. n. 487 del 30/11/2015) di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2015.

Nell'ambito del "piano di performance 2015", a ciascun dirigente sono stati attribuiti 10 obiettivi, con peso ponderale sempre pari a 10. Al riguardo, l'OIV rileva la non adeguata differenziazione degli obiettivi, che non appaiono corrispondere, anche in termini di valori di



peso ponderale attribuito, alla differenziazione tra obiettivi "strategici" ed obiettivi "operativi" di cui al Sistema di valutazione della performance del Comune di Ragusa.

L'OIV non ha collaborato alla fase di stesura degli obiettivi, che comunque appaiono polarizzati su un orizzontale temporale ristretto nonché generalmente riconducibili all'espletamento di compiti e funzioni ordinarie da parte dei dirigenti. Ciò con ricadute non positive anche sulla valutazione dei dirigenti.

L'OIV prende altresì atto dell'avvenuta approvazione solo a fine anno di valutazione (dicembre 2015) del "piano della performance 2015". 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 ribadisce ancora una volta 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 ribadisce ancora una volta la necessità di una modifica regolamentare relativa alla composizione del Nucleo di controllo di gestione, con l'esclusione dei dirigenti dell'ente locale, come peraltro già segnalato nelle precedenti relazioni. Si dà tuttavia atto che l'Amministrazione è intervenuta sul punto con una importante modifica regolamentare che ha previsto la configurazione di un unico organismo indipendente di controllo, l'OIV, con contestuale soppressione del Nucleo per il controllo di gestione. Sono state altresì apportate rilevanti modifiche al Sistema di misurazione e valutazione della performance. Tutte le richiamate modifiche saranno operative a partire dalla valutazione per l'anno 2017.

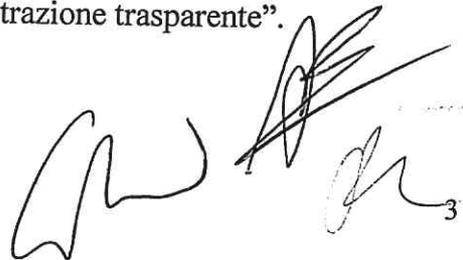
#### **I.B. Performance dirigenziale individuale**

La valutazione del personale dirigenziale, per l'anno 2015, viene approvata contestualmente alla presente Relazione.

La valutazione della performance individuale viene svolta alla luce del piano di performance – piano dettagliato degli obiettivi approvato delibera di G.M. n. 492 del 9/12/2015, nonché alla luce della documentazione del Nucleo per il Controllo di Gestione trasmessa con nota prot. n. 80218 del 27/7/2016 a firma del Segretario Generale del Comune di Ragusa.

Ai fini della valutazione della performance individuale dei dirigenti per l'anno 2015, 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 29/2/2016 e pubblicata sul sito internet dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente".

Ancora, l'Organismo ha:



Handwritten signature and initials, possibly representing the OIV or the relevant authority.

- analizzato le relazioni che i dirigenti hanno sottoposto al Nucleo per il controllo di Gestione;
- chiesto ed esaminato apposite ulteriori relazioni sui fattori di valutazione di cui ai par. 4.1.2 e 4.1.3 del Sistema di valutazione della performance del Comune di Ragusa;
- esaminato sia i verbali dei controlli successivi di regolarità amministrativa per l'anno 2015 che le rilevazioni della *customer satisfaction* esterna;
- esaminato le osservazioni presentate dai dirigenti (solo il dott. Puglisi ha presentato osservazioni) in ordine alla proposta di valutazione loro trasmessa nel rispetto del Sistema di Valutazione;
- proceduto in data 27/3/2017 all'audizione dei dirigenti che hanno richiesto di essere sentiti sulla proposta di valutazione (solo il Dott. Cannata).

Si rileva la mancata indicazione nel "Piano di Performance Anno 2015", approvato con la delibera di Giunta Municipale n. n. 492 del 9/12/2015, dei pesi ponderali relativi alla scheda 4.1.2. In linea con le indicazioni valide per gli altri settori, si è attribuito un valore medio di peso ponderale pari a 10.

L'OIV dà atto della peculiarità della valutazione della performance individuale dirigenziale anno 2015, 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 (dicembre 2015) del "piano della performance 2015". Ciò, pur risultando diretta conseguenza delle proroghe consentite dal legislatore nell'approvazione degli strumenti finanziari degli enti locali, costituisce una prassi contraria alle le logiche di programmazione degli obiettivi e valutazione



dei risultati caratterizzanti il sistema di valutazione della performance organizzative ed individuale. 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 adeguatamente tutte le attività dell'Organismo.

#### **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**

L'OIV non ha specifiche competenze relative alla ricaduta delle valutazioni espresse sulla misura dei trattamenti accessori dei dirigenti.

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

L'OIV ha proceduto alla valutazione alla luce della documentazione del Nucleo per il Controllo di Gestione trasmessa con nota prot. n. 80218 del 27/7/2016 a firma del Segretario Generale del Comune di Ragusa. Ancora, l'Organismo ha:

- analizzato le relazioni che i dirigenti hanno sottoposto al Nucleo per il controllo di Gestione;
- chiesto ed esaminato apposite ulteriori relazioni sui fattori di valutazione di cui ai par. 4.1.2 e 4.1.3 del Sistema di valutazione della performance del Comune di Ragusa;



- esaminato sia i verbali dei controlli successivi di regolarità amministrativa per l'anno 2015 che le rilevazioni della *customer satisfaction* esterna;
- esaminato le osservazioni presentate dai dirigenti (solo il dott. Puglisi ha presentato osservazioni) in ordine alla proposta di valutazione loro trasmessa nel rispetto del Sistema di Valutazione;
- proceduto in data 27/3/2017 all'audizione dei dirigenti che ne richiesto di essere sentiti sulla proposta di valutazione (solo il Dott. Cannata).

## **PARTE II: Relazione sulla performance organizzativa dell'Ente. Anno 2015.**

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.

In ordine alla indagine di *customer satisfaction* per l'anno 2015, 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 a firma del Segretario Generale:

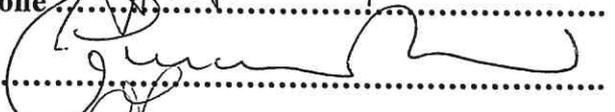
- prot. n. 40633 del 19/5/2015 (prima rilevazione);
- prot. n. 81627 del 6/10/2015 (seconda rilevazione);
- prot. n. 22054 del 17/2/2016 (terza rilevazione).

Si rileva come le criticità evidenziate con le relazioni per gli anni 2012, 2013 e 2014 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.



Infine, si rileva altresì che l'OIV ha proceduto per la prima volta alla realizzazione di un'indagine, relativa all'anno 2015, volta a rilevare il benessere organizzativo del personale (art. 121, comma 3, lett. g ROUS) attraverso la somministrazione di appositi questionari compilati dai dipendenti su base volontaria. Gli esiti dell'indagine sono stati pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".

Ragusa, 27 marzo 2017

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