



CITTÀ DI RAGUSA

[www.comune.ragusa.it](http://www.comune.ragusa.it)

ORGANISMO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE (O.I.V.)

P.zza San Giovanni ex Palazzo INA 97100 Ragusa tel. 0932 676669

E-mail : [oiv@comune.ragusa.gov.it](mailto:oiv@comune.ragusa.gov.it)

Prot.n.

Ragusa 18/09/2012

**Oggetto: 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 ), e 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 2011.**

### Premessa

Il presente documento si compone di due parti.

La prima trova fondamento nell'art. 121, comma 3 lett. A)<sup>1</sup>, del Regolamento Comunale organizzazione degli uffici e servizi e riguarda il funzionamento complessivo annuale del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità; la seconda riguarda la relazione sulla performance organizzativa dell'ente con riferimento all'anno 2011.

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 da atto che la stessa viene elaborata tenendo conto del contenuto della delibera n. 4/2012 della CIVIT avente ad oggetto "*Linee guida relative alla redazione della Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità*".

<sup>1</sup> Art. 121, comma 3 lett. a) afferma che "L'O.I.V. esercita i seguenti compiti nell'ambito delle funzioni previste dall'art. 14, comma 4, del D.lgs n. 150/2009: a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso e in particolare sulla performance organizzativa dell'intero Ente e delle singole strutture, anche avvalendosi del controllo di gestione. L'adozione di tale Relazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti di valorizzazione del merito di cui al Titolo III del D.lgs n. 150/2009;

In riferimento, invece, alla relazione sulla performance organizzativa dell'Ente, questo Organismo prende atto che il sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa ed individuale del comune di Ragusa è stato approvato con delibera di G.M. n. 26 del 19 gennaio 2012. Tenuto conto di quanto sopra, la fase di rendicontazione sulla performance organizzativa dell'ente per l'anno 2011, ai sensi dell'art. 104, commi 2 e 3, del Regolamento Comunale organizzazione degli uffici e servizi, non può essere pienamente applicata in quanto mancano gli esiti delle indagini di customer satisfaction, nonché i report relativi ai diversi fattori prescritti dal sistema.

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

### **1.1 Performance organizzativa**

Si premette che l'organismo ha proceduto a redigere tale relazione tenendo conto dell'analisi degli atti di programmazione economico-finanziari approvati dall'ente nell'anno 2011. In particolare, si è analizzato il contenuto del piano di performance – approvato con delibera di G.M. n. 199 del 20 maggio 2011 – e del Peg - approvato con delibera di G.M. n. 285 del 28 luglio 2011.

Dal contenuto del piano di performance emerge che lo stesso è stato elaborato partendo dagli strumenti di programmazione e di rendicontazione esistenti e si è posto l'obiettivo di metterli a sistema, attraverso un'operazione di sintesi e valorizzazione dei risultati significativi. Infatti, nel precitato atto, si legge che il comune di Ragusa ha seguito le linee guida bis dell'ANCI, in materia di ciclo delle performance, che individuano nella relazione previsionale e programmatica (RPP), nel piano esecutivo di gestione (PEG) e nel piano dettagliato degli obiettivi (PDO), il percorso attraverso il quale assolvere alla esigenza della programmazione pluriennale prevista dal piano della performance.

Si da atto, altresì, che si è proceduto, nel piano di performance 2011, a classificare gli obiettivi, contenuti nel Peg 2011, in due tipologie: obiettivi Strategici ed obiettivi operativi di miglioramento. I primi finalizzati all'attivazione 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. Gli obiettivi strategici si connotano per l'elevata rilevanza rispetto ai bisogni dei cittadini e del territorio; gli obiettivi operativi di miglioramento, invece, 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 da atto che il "piano di performance 2011" contiene obiettivi chiari e definiti, comprensivi del peso ponderale, del valore atteso e di indicatori di misurabilità. Sempre nel piano di performance 2011 vengono, altresì, indicati gli obiettivi strategici dell'ente. L'analisi relativa alla definizione di obiettivi, comprensiva di indicatori e target, nonché relativa alla misurazione e valutazione della performance organizzativa fa riferimento al contenuto del piano dettagliato degli obiettivi contenuti a cui il piano di performance 2011 fa rinvio (pag. 45 ss). Per completezza si rileva che, nel corso del 2011, risulta mancante l'attività di monitoraggio intermedio in ordine alla realizzazione degli obiettivi assegnati al fine di porre in essere le azioni correttive in quanto il sistema è stato adottato con la delibera di G.M. n. 26 del 19 gennaio 2012.

## 1.2 Performance dirigenziale individuale

Al momento della stesura della presente relazione, la valutazione del personale dirigenziale, per l'anno 2011, è in fase conclusiva. Pertanto, non risulta disponibile un quadro complessivo che consenta di definire con precisione il livello di differenziazione delle valutazioni.

Si attesta che il comune di Ragusa ha adeguatamente programmato e attuato l'avvio del processo di rilevazione consuntiva delle attività e degli obiettivi assegnati per il 2011, secondo quanto prescritto dal sistema approvato.

Si da atto che il processo di funzionamento del sistema di valutazione risulta definito. Infatti:

- i **Soggetti** coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale sono individuati negli organi di indirizzo politico (Sindaco, Giunta, Consiglio); negli organi di gestione (Segretario Generale, Dirigenti, titolari di P.O. e alte professionalità); organi di controllo interno (Nucleo supporto strategico e controllo di gestione); organi indipendenti (OIV) e organi esterni (cittadini/utenti e associazioni)

- Il **contenuto del sistema** prevede:

- 1) Fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- 2) Procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema;
- 3) Modalità di raccordo ed integrazione con i sistemi di controllo esistente nell'Ente;
- 4) Modalità di raccordo ed integrazione con i documenti di programmazione economico – finanziarie.

Per l'anno 2011, si rileva, tuttavia, come precisato in premessa, che, essendo approvato il sistema in data 19 gennaio 2012, lo stesso ha trovato una parziale attuazione.

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*.

## 2. Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni

Gli scriventi hanno verificato che è stato garantito un adeguato livello di coerenza tra il sistema di valutazione adottato ed il ciclo di programmazione economica – finanziaria ed, in generale, con gli atti di programmazione, nonché con gli organi di controllo interno esistenti e, segnatamente, con l'attività svolta dal Nucleo supporto strategico e controllo di gestione.

L'OIV ha verificato altresì che appaiano adeguate le soluzioni organizzative effettivamente adottate dall'amministrazione, in termini di integrazione e coordinamento tra soggetti, tempi e contenuti, per garantire la coerenza del sistema di misurazione e valutazione con gli altri sistemi di controllo esistenti: da una parte, la pianificazione e controllo strategico e, dall'altra parte, il controllo di gestione che viene svolto dal Nucleo supporto strategico e controllo di gestione. In

questo modo è possibile una monitorica relativa alla sua composizione esclusiva dei dirigenti dell'ente locale.

na la trasparenza del ciclo di bilancio e dei conti di gestione di

pub

Oggetto: la questione di trasparenza del ciclo di bilancio e dei conti di gestione del Comune di Ragusa per l'esercizio finanziario 2011-2013. Si preme che il Consiglio comunale di Ragusa, in data 19 gennaio 2012, ha deliberato l'adozione del Programma triennale di trasparenza e integrità, al punto, tuttavia, si rileva che, al comma 2, dell'articolo 1, del Programma, si prevede per il P.P. l'adozione dell'atto di trasparenza motivante per le Amministrazioni Locali, si è indicato nell'articolo 1, del Programma. Tuttavia, si rappresenta che, a rigore, l'atto prescritto nel contenuto del precitato programma è stato adottato dal Comune di Ragusa, in data 19 gennaio 2012, come contenuto negli atti di programmazione finanziaria dell'Ente, nonché nell'apposita sezione trasparenza del sito internet del Comune di Ragusa, si rinvia alla nota prot. n. 69932 del 16/3/2012 a firma del Dirigente I Settore, in data 19 gennaio 2012, trasmessa la griglia relativa all'obbligo di pubblicazione atti. E', tuttavia, auspicabile che l'A.C. organizzati in futuro apposite Giornate per la trasparenza.

#### 4. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione.

Nell'ambito del profilo delle proprie competenze, l'organismo ritiene opportuno evidenziare quanto segue.

##### 1) **Performance organizzativa dell'ente.**

Com'è noto, la performance organizzativa dell'intero ente investe i *“risultati raggiunti in termini di miglioramento della qualità dei servizi erogati alla utenza; di innalzamento degli standard che misurano l'attività delle amministrazioni in termini di efficienza, efficacia ed economicità; di soddisfazione dei bisogni della collettività”*. (art. 122, co. 2, del Regolamento comunale organizzazione degli uffici e servizi).

Nella logica dell'“Albero della performance” (Delibera Civit n. 112/2010), il “Mandato istituzionale” e la “Missione” dell'Ente locale sono articolati in “aree strategiche”. In particolare, le aree strategiche costituiscono i principali “campi” di azione entro cui l'Ente locale intende muoversi nella prospettiva di realizzare il proprio “Mandato istituzionale” e la propria “Missione”.

Si precisa che l'area strategica denominata “Attività istituzionale ordinaria” fa riferimento a quella parte di attività che ha carattere permanente, ricorrente o continuativo. Nell'attività ordinaria vengono ricompresi generalmente quei processi di lavoro che hanno come finalità il funzionamento dell'organizzazione (a prescindere dai Settori che svolgono le attività).

In tale ambito, il comune di Ragusa – come si evince dal piano di performance 2011 – ha correttamente individuato le proprie aree strategiche di riferimento.

Nella logica dell'Albero della performance, ciascuna area strategica contiene – ove possibile – l'individuazione degli impatti (outcome) desiderati che rappresentano i “risultati finali” attesi delle politiche dell'Ente sull'ambiente esterno, in termini di miglioramento della qualità della vita dei cittadini. Gli outcome attesi devono essere coerenti con il Programma amministrativo di mandato del Sindaco.

Dagli outcome discendono logicamente uno o più obiettivi strategici, funzionali al conseguimento dei primi. Si noti come gli obiettivi strategici si ricolleghino all'attuazione dei programmi triennali della “Relazione previsionale e programmatica (RPP)” del Comune e rappresentino il “risultato immediato” atteso dei programmi stessi. Un obiettivo strategico può essere espresso in termini di “prodotti” (output) da erogare (ad esempio, opere pubbliche, iniziative socioculturali, incremento di standard quantitativi e qualitativi dei servizi, ecc.), se il relativo programma della RPP prevede la realizzazione di un'opera pubblica, un'innovazione di servizio, l'innalzamento dei “volumi di produzione” dei servizi esistenti, il miglioramento degli standard di qualità attesa dei servizi stessi, ecc<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Ad esempio:  
Aree strategiche

Da ogni obiettivo strategico discendono uno o più schede del “Piano esecutivo di gestione” che prevedono il raggiungimento di specifici obiettivi “operativi” annuali/infrannuali. Le schede del Peg illustrano, tra l'altro, gli obiettivi operativi, le attività che si rendono necessarie per raggiungerli, nonché le risorse finanziarie, umane e strumentali dedicate.

Ciò premesso, si evidenzia che l'attività di misurazione della performance organizzativa si traduce nella raccolta di dati e informazioni, mediante indicatori, da parte del sistema informativo comunale. La misurazione, inoltre, si fonda sulla raccolta di dati e informazioni di natura qualitativa che consentono di cogliere ulteriori aspetti della performance stessa (multidimensionalità del concetto di performance). Il sistema informativo comunale deve produrre i dati e le informazioni necessarie con periodicità. Se il sistema in parola non appare in grado di produrre tali informazioni, deve essere necessariamente potenziato. L'attività di misurazione è propedeutica alla valutazione. Quest'ultima si fonda sulle informazioni raccolte dal sistema informativo e si traduce in un'attività di analisi e interpretazione delle stesse. Tale attività si conclude nella formulazione di un giudizio di sintesi con riferimento ai vari aspetti della performance.

Il risultato finale dell'attività di misurazione e valutazione della performance è la produzione di report periodici che consentono ai soggetti responsabili delle decisioni comunali – a vari livelli (politico e amministrativo) – di svolgere al meglio le loro funzioni di indirizzo, coordinamento e controllo.

Nel caso del Comune di Ragusa, l'attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa viene condotta rispetto ai seguenti ambiti di analisi della performance (cfr. art. 8, D.Lgs. 150/09):

- a) miglioramento della qualità dei servizi erogati all'utenza;
- b) innalzamento degli standards che misurano attività dell'ente in termini di efficienza, efficacia ed economicità;
- c) soddisfazione dei bisogni della collettività;
- d) rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti.

---

Outcome

Obiettivi strategici espressi in termini di output

Sicurezza

- Riduzione dei reati commessi
- Riduzione dei delitti e dei danni connessi ai reati
- Riduzione dell'entità dei danni patrimoniali o dei furti
- Incremento delle ore di pattugliamento
- Riduzione dei tempi di risposta alla chiamate di intervento
- Incremento del numero dei reati investigati



Si passa di seguito alla descrizione degli ambiti della misurazione e valutazione della performance organizzativa, richiamati in precedenza:

a) **miglioramento della qualità dei servizi erogati all'utenza.**

La prima azione da compiere consiste nella esatta individuazione dei servizi erogati. In sostanza l'amministrazione deve individuare i processi di propria pertinenza, che comportano come risultato finale (output) l'erogazione di un servizio al pubblico. Per ogni tipologia individuata occorre analizzare:

- le principali caratteristiche del servizio;
- le modalità di erogazione;
- la tipologia di utenza che usufruisce del servizio.

Tale analisi fornisce i dati e le informazioni necessarie per l'attuazione delle successive azioni finalizzate all'elaborazione degli standard di qualità. I parametri di riferimento sono:

- a) "accessibilità". Si intende la disponibilità e la diffusione di un insieme predefinito di informazioni che consentono, a qualsiasi potenziale fruitore, di individuare agevolmente e in modo chiaro il luogo in cui il servizio può essere richiesto, nonché le modalità per fruirne direttamente e nel minore tempo possibile.
- b) "tempestività". Si misura il tempo che intercorre dal momento della richiesta al momento dell'erogazione del servizio. Una prestazione è di qualità se il periodo di tempo necessario all'erogazione è inferiore o uguale ad un limite temporale predefinito. Più precisamente, un determinato servizio è erogato con la massima tempestività qualora esso sia effettivamente erogato a ridosso del momento in cui la richiesta è espressa. La tempestività è, invece, minima o nulla qualora l'erogazione del servizio previsto sia effettuata al limite od oltre un certo lasso di tempo, fissato precedentemente, trascorso il quale, sempre convenzionalmente, si valuta che il servizio – anche se successivamente erogato – non sia stato erogato tempestivamente;
- c) "trasparenza". Si intende fare riferimento alla disponibilità/diffusione di un insieme predefinito di informazioni che consente, a colui che richiede il servizio, di conoscere chiaramente a chi, come e cosa richiedere, in quanto tempo ed eventualmente con quali spese poterlo ricevere. Ad esempio, l'erogazione di un servizio è trasparente qualora siano resi noti, ai fruitori, utilizzando appropriati strumenti comunicativi, aspetti come i costi associati all'erogazione del servizio richiesto; il soggetto responsabile dell'ufficio o del procedimento e i suoi riferimenti; i tempi di conclusione del procedimento, ecc.;
- d) l'"affidabilità", intesa come coerenza del servizio con le specifiche programmate o dichiarate all'utente; la "compiutezza", intesa come esaustività del servizio rispetto alle esigenze finali del fruitore. Il passaggio successivo consiste nella definizione degli standard di qualità del servizio erogato" in corrispondenza di ciascuna dimensione della qualità.

L'obiettivo di qualità si compone di due elementi:

- un indicatore di qualità;
- un valore programmato, che "rappresenta il livello di qualità da rispettare ogni volta che il servizio viene erogato".

b) **innalzamento degli standards che misurano attività dell'ente in termini di efficienza, efficacia ed economicità.**

L'innalzamento degli standards relativi alla misurazione dell'attività dell'ente in termini di efficienza, efficacia ed economicità richiede una precisazione su questi fattori.

L'analisi dell'efficienza viene condotta solitamente tramite il calcolo di appositi indicatori di efficienza e lo studio dei costi sostenuti dagli "oggetti di costo" che, di volta in volta, interessa monitorare (unità organizzative, servizi pubblici, ecc.). È appena il caso di notare che tale analisi si riferisce alla gestione passata dell'Ente locale e viene condotta per migliorare lo svolgimento futuro delle attività comunali. Nel caso in cui tale analisi evidenzia criticità gestionali sotto il profilo dei rendimenti dei fattori produttivi e/o dei costi sostenuti, potrebbe essere necessario identificare appositi obiettivi (strategici o operativi) di efficienza da inserire nei programmi/piani operativi degli anni successivi. Tali obiettivi riguardano l'area strategica denominata "Attività istituzionale ordinaria".

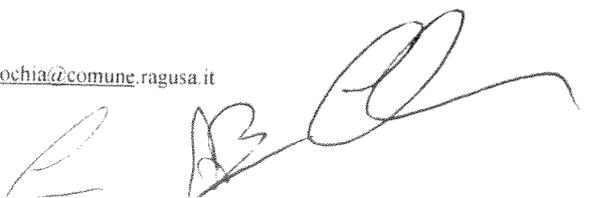
Gli indicatori di efficienza sono di due tipi.

1. efficienza tecnica
2. efficienza economica

Nel primo caso si focalizza l'attenzione sul rendimento dei fattori produttivi, mentre nel secondo caso sui costi. Nello specifico, il rendimento di ciascun fattore (c.d. produttività fisica) viene analizzato rapportando la quantità di output (prodotto/servizio, fondi erogati, norme/regolamenti emanati, progetti realizzati) ottenuta in un dato arco temporale alla quantità di risorse produttive consumate (input) nello stesso periodo appositamente per ottenere quell'output<sup>1</sup>.

In ordine al parametro dell'efficacia si rileva che tale fattore misura la rispondenza del servizio o della prestazione erogata a ciò che il richiedente può aspettarsi dallo stesso. Una prestazione si ritiene efficace se è erogata in modo formalmente corretto, è coerente con le aspettative fornite all'interessato al momento del contatto con l'ufficio, al quale è stata presentata la richiesta, e quindi rispetta compiutamente l'esigenza espressa dal richiedente medesimo. In particolare, ne costituiscono sotto-dimensioni rilevanti la "conformità", intesa come corrispondenza del servizio erogato alle specifiche regolamentate o formalmente previste nelle procedure standard

<sup>1</sup> Es. - costo manifestazione X/numero di visitatori  
- costo manutenzione verde pubblico/estensione del verde



dell'ufficio.

Infine, l'economicità che analizza il rapporto costo/benefici.

c) **soddisfazione dei bisogni della collettività.**

In tal caso, si monitora la qualità "percepita" dei servizi pubblici da parte dei vari stakeholder, tramite apposite indagini di customer satisfaction che focalizzano, in particolare, l'attenzione sui fattori di qualità dei servizi (si veda la Delibera Civit 88/2010). I risultati di tali analisi sono utili per identificare eventuali criticità nel processo di erogazione dei servizi pubblici al fine di proporre azioni di miglioramento negli anni successivi. Tali azioni si potranno tradurre in modifiche del processo di erogazione dei servizi. Al fine di attuare le indagini di customer satisfaction ci si avvale di appositi questionari.

d) **rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti.**

Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti è fondamentale per misurare la performance organizzativa dell'ente. E' importante, in tale ambito, pubblicare sul sito internet dell'ente, il funzionigramma contenente per ogni procedimento di competenza di ogni dirigente o Settore i termini di conclusione.

Ai sensi del paragrafo 1.1. ultimo capoverso del Sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa ed individuale, l'Organismo rileva la necessità della rilevazione periodica dei risultati (relativi agli ambiti di analisi della performance di cui alle lettere a), b), c) e d)).

E' indubbio che l'Organismo Indipendente di Valutazione deve procedere alla rilevazione periodica dei risultati con il supporto dei dirigenti - la cui attività viene coordinata dal Segretario Generale ex art. 97 TUEL - e del Nucleo di supporto strategico e controllo di gestione che devono produrre le informazioni necessarie per il monitoraggio degli ambiti della performance prima richiamati.

In tale contesto, è auspicabile che il Nucleo di supporto strategico e controllo di gestione così come procede ad inviare all'OIV report periodici relativi all'analisi di customer satisfaction invii, utilizzando lo stesso iter procedurale, report periodici relativi ai diversi fattori di valutazioni richiesti dall'art. 122 del Regolamento comunale organizzazione degli uffici e servizi e precedentemente evidenziati.

2) **Valutazione performance individuale dirigenza.**

Il sistema di valutazione della performance individuale della dirigenza prevede l'attribuzione di un punteggio relativo alla valutazione dei risultati collegati alla performance organizzativa generale dell'ente e della struttura diretta (4.1.1. a) che viene attribuito sulla base degli esiti della relazione annuale sulla performance organizzativa come precedentemente descritta o in



alternativa facendo riferimento alla valutazione dell'indagine di customer satisfaction (4.1.4).  
In tale contesto, ai sensi del par. 1.1. ultimo cpv del Sistema di Misurazione, Valutazione e Trasparenza della performance organizzativa e individuale, a conclusione del termine del I anno di applicazione del sistema, l'Organismo sottopone ai competenti Organi che non appare praticabile la soluzione alternativa relativa agli esiti dell'indagine di customer satisfaction. Ciò in quanto tale fattore è oggetto di valutazione autonomo.

## **PARTE II: Relazione sulla performance organizzativa dell'ente. Anno 2011.**

Si premette che l'art. 122 del Regolamento comunale organizzazione degli uffici e servizi, rubricato "la performance organizzativa", testualmente recita "L'O.I.V 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 altro documenti di pianificazione, i risultati raggiunti in termini di miglioramento della qualità dei servizi erogati alla 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 e per gli effetti dell'art. 104, comma 2, del precitato Regolamento comunale, "(...) Si tiene conto degli esiti delle indagini di customer satisfaction. (...)", nonché dell'esito finale del rapporto del Nucleo di supporto strategico e controllo di gestione.

Su quest'ultimo punto, l'organismo rileva che, con nota prot. n. 30143 del 04.04.2012, il Presidente del Nucleo di supporto strategico e controllo di gestione, ha inviato a questo organismo il verbale della seduta con cui è stato approvato definitivamente il report a consuntivo per l'anno 2011, unitamente a n. 13 relazioni e 2 atti riguardanti le modifiche agli obiettivi dei dirigenti. Si da atto, in particolare, che il precitato organismo ha comunicato che gli obiettivi assegnati e contenuti negli atti di programmazione sono stati raggiunti nel corso del 2011.

Tuttavia, in ordine al contenuto della relazione sulla performance organizzativa dell'intero ente per l'anno 2011, si da atto che questo organismo non può procedere alla stesura finale della relazione in quanto non risulta in possesso del dato relativo all'indagine di customer satisfaction e degli ulteriori elementi prescritti dal sistema da imputare alla circostanza che il sistema è stato approvato con delibera di G.M. 26 del 19 gennaio 2012.

Alla Relazione viene allegata la griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di

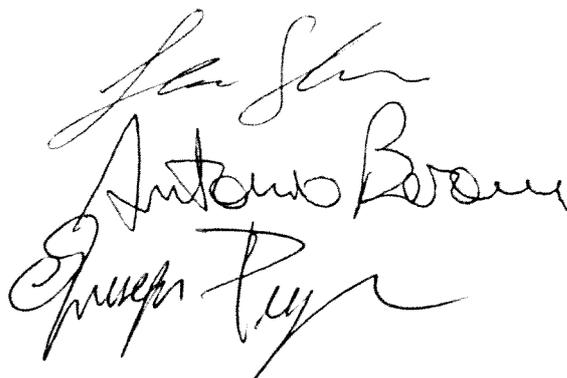


pubblicazione a cura del Responsabile della trasparenza (nota prot. n. 69932 del 16/8/2012 a firma del Dirigente I Settore) nonchè nota prot. n. 30143 del 4/4/2012 a firma del Presidente del Nucleo per il Controllo di Gestione avente ad oggetto “Sistema di misurazione e valutazione della performance – Proposta di valutazione finale della performance individuale della dirigenza anno 2011 – Invio report del Controllo di Gestione contenente la misurazione delle performance individuali e collettive e le relazioni dei dirigenti”.

AVV. ENRICO SCHEMBARI

PROF. ANTONIO BARONE

AVV. GIUSEPPE PUGLISI

The image shows three handwritten signatures in black ink, stacked vertically. The top signature is for Enrico Schembari, the middle one for Antonio Barone, and the bottom one for Giuseppe Puglisi. The signatures are fluid and cursive.