Riunione del 17 aprile 2013

Verbale

Oggi 17 aprile 2013 alle ore 17.00 si è riunito l'Organismo indipendente di valutazione dell'Associazione Valle dell'Idice per discutere dei seguenti argomenti relativi al Comune di Ozzano dell'Emilia:

1. *Validazione Relazione sulla performance anno 2012;*
2. *Valutazione performance individuale del personale incaricato di posizione organizzativa (P.O.) anno 2012;*
3. *piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa 2013-2015*

1. validazione Relazione sulla performance 2012

Secondo l'impianto normativo delineato dal decreto legislativo n. 150/2009 la validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione rappresenta:

1. il completamento del ciclo della performance, con la verifica e la conseguente validazione della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f, del decreto);
2. il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti. Ai sensi dell'art. 14, comma 6, del decreto, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del decreto.

Nella seduta del 13/03 u.s. l'OIV ha analizzato e approvato il consuntivo delle attività e degli obiettivi del 2012, esaminandone anche gli scostamenti. Sulla base del consuntivo, l'ufficio competente ha quindi predisposto la Relazione sulla Performance 2012, verificata dal Segretario generale, che l'OIV esamina nella seduta odierna ai fini della sua validazione (allegato 1). Dal D. Lgs. 150/2009 e dalle indicazioni contenute nelle delibere Civit di riferimento[1], la Relazione viene esaminata dall'OIV sotto tre diversi profili:

1. sotto il profilo della conformità (*compliance*) ai principi e alle disposizioni del Decreto:
2. sotto il profilo del grado di comprensibilità e della chiarezza anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del decreto)

[1] in particolare la n. 5/2012 Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione, la n. 89/2010 relativa al Sistema di misurazione, la n. 88/2010, in tema di standard di qualità dei servizi erogati, la n. 105/2010 sul Programma triennale della trasparenza

3. sotto il profilo dell'attendibilità dei dati contenuti nella Relazione.

L'OIV ritiene la Relazione sufficientemente esaustiva e conforme al Decreto e alle linee guida in materia elaborate dalla CIVIT, comprensibile nella formulazione delle attività svolte e degli obiettivi raggiunti e attendibile per quanto riguarda i dati e le informazioni. L'OIV valida quindi la Relazione sulla Performance del 2012 e ne assicurerà la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.

L'OIV ritiene tuttavia opportuno richiamare quanto già evidenziato nella riunione del 13/03 u.s. relativamente alla strutturazione del Sistema di programmazione e controllo del Comune di Ozzano. L'OIV raccomanda all'Ente di semplificare il sistema al fine di ridurre i dati e le informazioni in esso gestite e di focalizzare l'attenzione sugli aspetti salienti dell'attività dell'ente.
In particolare l'OIV raccomanda ai Comuni dell'Associazione di individuare congiuntamente nel 2013 una batteria di indicatori di performance di efficienza ed efficacia (fattore 1.1) al fine di ottenere dal 2014 una rilevazione omogenea e comparabile delle performance realizzate. Gli indicatori dovrebbero essere individuati in maniera selettiva tra quelli maggiormente pertinenti a misurare il grado miglioramento delle attività e dei servizi anche in una prospettiva pluriennale.

2. valutazione risultati anno 2012 del personale incaricato di Posizione organizzativa.

L'OIV passa all'esame della valutazione dei risultati delle per le P.O. di primo e di secondo livello per l'anno 2012.
Per l'attribuzione dei punteggi relativi ai fattori 1 e 2 dell'area obiettivi, l'OIV richiama il consuntivo della performance 2012 approvato nella riunione dell'OIV del 13/03 u.s. (rispettivamente allegati B e C al verbale) rispetto al quale vengono stabiliti i punteggi.
Riguardo alla valutazione dei fattori afferenti all'area delle competenze\comportamenti, l'OIV esamina le relazioni presentate dalle P.O. con le osservazioni formulate dal Segretario generale.
Rispetto inoltre agli obblighi dirigenziali previsti dalla normativa vigente la cui violazione comporta responsabilità dirigenziale da rilevare nell'ambito della valutazione della performance individuale ai fini della riduzione della retribuzione di risultato, l'OIV prende atto che nessuna violazione delle fattispecie indicate dalle norme vigenti e riepilogate nel documento allegato (allegato 2) è stata segnalata per l'esercizio 2012. Per l'anno 2014 l'OIV segnala che occorrerebbe introdurre a Sistema la valutazione di tali obblighi, sempre più stringenti, ai fini della determinazione della retribuzione di risultato del personale apicale degli Enti.

Al termine, l'OIV approva la proposta di valutazione delle P.O. di primo e di secondo livello come contenuta nelle tabelle allegate (rispettivamente allegati 3a e 3b) le schede individuali (allegati 4a e 4b).
A cura del Segretario generale del Comune di Ozzano, la presente proposta di valutazione verrà trasmessa al Sindaco per l'approvazione finale.

E' stato segnalato all'OIV che le P.O. vorrebbero conoscere quale struttura e finalità debba avere la relazione che essi hanno predisposto quest'anno per la prima volta.
Secondo le previsioni del Sistema di misurazione e valutazione della performance, la relazione deve contenere un riepilogo descrittivo delle attività svolte e degli obiettivi raggiunti nell'anno, ciò anche al fine di facilitare il Segretario generale nel riassumere la performance del valutando e formulare una proposta di valutazione all'OIV. Per il prossimo anno si potrebbe proporre ai valutati di focalizzare nella relazione gli aspetti di maggiore criticità che incontrano nel proprio lavoro e quali soluzioni si prefiggono di realizzare per ottenere un maggiore livello di efficienza\efficacia\economicità delle attività e dei servizi erogati dall'ente. La qualità delle soluzioni introdotte potrà essere inoltre apprezzata nell'ambito dell'annuale valutazione della performance individuale. Nondimeno, nell'ottica di una maggiore semplicità e fruibilità della metodologia di valutazione che potrebbe riguardare anche altri ambiti, l'OIV potrebbe valutare l'opportunità di eliminare l'obbligo di redigere la relazione da parte dei valutati.

Riguardo al funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, l'OIV rileva che esso ha prodotto un sufficiente grado di differenziazione dei punteggi. Nella tabella che segue si evidenzia l'andamento delle valutazioni nell'anno 2012 con riferimento alle seguenti indicazioni fornite dall'OIV ai valutatori:

1. media delle valutazioni intorno agli 85 punti (51/60 al fattore 1 e 34/40 al fattore 2);
2. deviazione standard di almeno 3 punti.

VALUTAZIONI ANNO 2012

Media valutazioni Ente **85,79** DS Ente **5,20**

Media punti attesi **85,00** **DS attesa** 3

	Nr. dipendenti Valutati	Media pt assegnati	p.ti sopra media	DS	diff.
Caputo	21	85,64	0,64	3,68	0,68
D'Aurelio	6	88,17	3,17	1,95	-1,05
Fazzini	11	84,99	-0,01	7,60	4,60
Lazzarini	9	89,03	4,03	2,13	-0,87
Tassinari	6	84,33	-0,67	2,37	-0,63
Vinci	8	82,39	-2,61	9,28	6,28
Zigiotti	7	86,47	1,47	2,28	-0,72
P.O di secondo livello i dati che seguono sono un di cui dei precedenti					
Antico Marisa	*2*	*85,68*	*0,68*	*0,096*	*-2,90*
Libenti	*4*	*77,03*	*-7,97*	*5,76*	*2,76*
Salomoni	*10*	*85,76*	*0,76*	*3,40*	*0,40*

Nella tabella seguente vengono raffrontati gli esiti delle valutazioni 2012 con quelli relativi al 2011.

ANNO 2011	ANNO 2012
Range valutazioni: dal 100 a 48,33	Range valutazioni: da 90,95 a 61,80
Valore medio: 90,57	Valore medio: 85,79
La maggior parte delle valutazioni insiste nell'intervallo 100 – 75,00 (25 punti)	La maggior parte delle valutazioni insiste nell'intervallo 90,95 – 74,10 (16,85 punti)
Le valutazioni erano molto meno differenziate nel range di riferimento: molti dipendenti ottenevano gli stessi punteggi (a causa delle combinazioni tra punteggi fissi e competenze fisse)	C'è più differenziazione "giocata" tra i punteggi, spesso tra i singoli punti ed i centesimi poiché il nuovo strumento di valutazione consente di differenziare anche attraverso piccoli valori e perché il valutatore vede subito il risultato dell'attribuzione del "livello di prestazione" nel campo "totale valutazione competenze".

L'OIV ricorda infine l'obbligo di pubblicare sul sito web i dati aggregati delle valutazioni così come previsto dall'art. 11 co. 3 lett. del D. Lgs 150/2009.

3. piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa 2013-2015

L'OIV prende atto che il Comune di Ozzano ha approvato il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa per il triennio 2013-2015 e che le attività e gli obiettivi di risparmio sono stati individuati in coerenza con la normativa vigente, sia sotto il profilo delle tipologie di spesa, sia sotto il profilo della quantità di risparmio che occorre realizzare al fine di incrementare il fondo delle risorse decentrate.

Alle ore 18.30 si conclude la riunione

Organismo indipendente di valutazione

Dott. ssa Lea Maresca
(Segretario generale del Comune di San Lazzaro di Savena) *documento firmato digitalmente*

Dott. Valeria Villa
(Segretario generale del Comune di Ozzano) *documento firmato digitalmente*

Dott. Graziano Pesaresi
(Componente esterno) *documento firmato digitalmente*