



**COMUNE DI PACE DEL MELA**  
( PROVINCIA DI MESSINA )

**ORGANISMO INDIPENDENTE  
DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

-----

residenza municipale, 19 dicembre 2013

**VERBALE RIUNIONE**

In data odierna, giusta convocazione a mezzo e-mail del 17.12.2013, si è riunito l'OIVP presso la Sala delle riunioni della Giunta Municipale.

Sono presenti:

Avv. Salvatore VERNACI	presidente
Dott. Orazio MILORO	componente
Dott. Fabio, Martino BATTISTA	componente

Prima dell'apertura dei lavori viene chiamato il responsabile dell'Area amministrativa e affari generali, Sig. Giuseppe PRUITTI al fine di verificare la regolare attuazione degli adempimenti richiesti e sollecitati dall'OIVP.

Vengono in seduta consegnate copie delle Deliberazioni di G.M. n. 325 del 6.12.2013 avente per oggetto "Art. 10 D. Lgs. 27.10.2009, n. 150. Piano Triennale della Performance 2013-2015" e n. 338 del 18.12.2013 avente per oggetto "Approvazione relazione sulla performance del Comune di Pace del mela - Esercizio 2012. Art. 15 comma 2 lett. B) del D Lgs. 150/2009".

Andato via il Sig. Pruitti, **si aprono i lavori dell'odierna riunione trattando il 1° punto posto all'o.d.g.:**

Si prende atto della Deliberazione n. 338.

A riguardo l'OIVP raccomanda all'A.C. la relativa pubblicazione sul sito istituzionale (*link OIVP*) per assicurarne la visibilità, nel rispetto delle norme di legge.

Per quanto attiene il "programma triennale per la trasparenza e l'integrità" l'OIVP rileva che lo stesso – a tutt'oggi – non risulta ancora adottato.

In merito si invita l'Ente ad ottemperare, con assoluta tempestività.

**Si passa all'esame del 2° punto posto all'o.d.g.:**

Per la verifica sul funzionamento del sistema complessivo di valutazione per l'anno 2013 si conferma il sistema adottato con Deliberazione di G.M. n. 30 del 10.03.2011.

Viceversa, per quanto attiene l'anno 2014 si provvederà ad un nuovo sistema di valutazione e pesatura, in coerenza anche con le novazioni poste in essere dalla Funzione Pubblica, tenendo conto della complessità organizzativa delle aree, nonché degli obiettivi assegnati.

A riguardo si invita l'A.C. a programmare – senza indugio - gli obiettivi relativi all'anno 2014.


Si coglie l'occasione per richiamare l'attenzione dell'Ente – ad ogni livello amministrativo-gestionale – sull'opportunità di verificare la riduzione e/o accorpamento degli Uffici di *staff* e delle Aree al fine di contenere i costi del personale.

Analogamente sarebbe altresì opportuno rivedere le somme a disposizione per l'indennità di posizione e di risultato, in atto quasi alla misura massima, vista la progressiva riduzione dei trasferimenti nazionali e regionali a carico degli Enti Locali (cfr. verbale 12.11.2012).

**Si passa all'esame del 3° punto posto all'o.d.g.:**

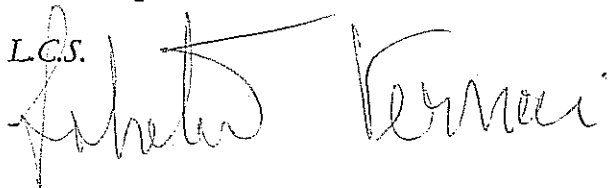
Si apre la discussione e dopo un articolato dibattito si rinvia la trattazione alla prossima riunione. Ciò anche al fine di meglio consentire all'OIVP l'integrazione delle motivazioni alla base delle valutazioni espresse, per poter consentire all'A.C. di ricercare idonee e future soluzioni volte a colmare le criticità e favorire così un processo di miglioramento.

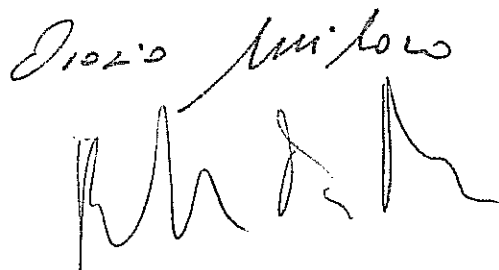
**Si chiudono i lavori depositando il presente verbale presso gli Uffici del Responsabile dell'Area amministrativa Sig. Giuseppe PRUITI, per protocollarlo agli atti d'ufficio, nonché per porre in essere tutti i connessi e consequenziali adempimenti.**



2

Nel contempo si richiede la puntuale collazione di tutti gli atti e carte di lavoro che hanno costituito la base per la determinazione del giudizio di validazione per l'anno 2012, distinti per Aree ed Uffici di *staff*.

L.C.S.  


Dionisio Murolo  


REGIONE SICILIANA - COMUNE DI PACE DEL MELA - (Prov. ME)

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 338 DEL REG.  DEL 18/12/2013	<b>OGGETTO:</b> Approvazione relazione sulla Performance del Comune di Pace del Mela – Esercizio 2012. Art. 15 comma 2 lett. b) del D.Lgs. 150/2009.
---------------------------------------	---

L'anno duemilatredici il giorno diciotto del mese di Dicembre alle ore 18,30 e s. nella solita sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

			PRESENTI	ASSENTI
1- <b>SCIOTTO</b>	Giuseppe	<b>Sindaco</b>	X	
2- <b>DI GIOVANNI</b>	Giuseppe	<b>Assessore</b>	X	
3- <b>CALDERONE</b>	Natale	“		X
4- <b>LA MALFA</b>	Mario	“	X	
5- <b>PANDOLFO</b>	Santina	“	X	

Fra gli assenti sono giustificati: \_\_\_\_\_

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Catania Lucio;

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

**LA GIUNTA COMUNALE**

- Vista la legge 8 giugno 1990, n. 142, come recepita con legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48;
- Vista la proposta a firma del Sindaco;
- Esaminata la stessa e riscontrata la regolarità;
- Vista la normativa in materia;
- Vista la L.R. N° 30/2000;
- Visto che il Responsabile del Servizio interessato, ha espresso parere favorevole sulla regolarità tecnica;

- Visto l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana e successive modifiche ed integrazioni;
- Ad unanimità di voti espressi nella forma di legge;

### DELIBERA

- Di approvare la suindicata proposta che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale e che di seguito si intende letteralmente trascritta.



COMUNE DI PACE DEL MELA  
PROVINCIA DI MESSINA

AREA AMMINISTRATIVA E AFFARI GENERALI

-----  
PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE N° \_\_\_\_\_ DEL \_\_\_\_\_

PROPONENTE: SCIOTTO PROF. GIUSEPPE - SINDACO  
-----

OGGETTO: Approvazione Relazione sulla Performance del Comune di Pace del Mela – Esercizio 2012. Art.15 comma 2 lett.b) del D.Lgs.150/2009.

\*\*\*\*\*

PREMESSO che:

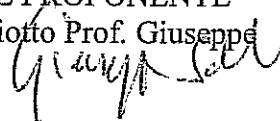
- Il D.Lgs. 27/10/2009 n.150, all'art.11 definisce la trasparenza come "accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Esso costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art.117, secondo comma, lettera m della Costituzione";
- L'articolo 10 del suddetto decreto, al comma 1, lettere a) e b) prevede l'adozione, entro il 30 giugno di ogni anno, di un documento programmatico triennale denominato "Piano della Performance" e di un documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato;
- Le linee guida adottate dalla Civit con la deliberazione n. 5 del 7 marzo 2012, ai sensi dell'art.13, comma 6, lettera b) del D. Lgs. 150/2009, definiscono la struttura e le modalità di redazione della relazione di cui all'articolo 10 dello stesso decreto;
- VISTA la deliberazione della Giunta Municipale n. 272 del 15/11/2012 con la quale si è proceduto all'approvazione del Piano della Performance per il triennio 2012-2014;
- VISTA la relazione sulla performance redatta in coerenza con le linee guida adottate dalla Civit, allegata alla presente per formare parte integrante, relativa al raggiungimento degli obiettivi fissati per l'anno 2012 con il piano della performance sopra indicato;
- DATO ATTO che la relazione verrà sottoposta all'OIV nominato con provvedimento sindacale n. 2 del 12/01/2012 ess.mm.ii., per la relativa validazione, ai sensi dell'art.7 del D.Lgs.150/2009 e art.14 dello stesso decreto;
- AVUTO RIGUARDO agli indirizzi deliberati, in molteplici atti, dalla CIVIT, in materia di Trasparenza e Integrità nelle Pubbliche Amministrazioni;

- VISTO il D. Lgs.267/2009, testo unico delle leggi sull'ordinamento delle autonomie locali;
- VISTO D.Lgs. 165/2001, testo unico delle leggi sul pubblico impiego;
- VISTO il D.Lgs.150/2009;
- VISTA i provvedimenti sindacali n. 30 del 01/07 2010 e ss.mm.ii. relativi alla nomina dei responsabili delle Strutture Organizzative;
- VISTO il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei Servizi approvato con deliberazione G.M. n.135 del19/05/2010;
- VISTO lo Statuto Comunale dell'Ente;
- VISTO l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliane e successive modifiche ed integrazioni;

#### PROPONE

1. Di approvare la Relazione sulla performance relativa al raggiungimento degli obiettivi fissati per l'anno 2012, allegata alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
2. Trasmettere la presente, unitamente alla relazione, all'OIV del Comune, per la relativa validazione;
3. Dare atto che la relazione sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente (Art.11, comma 8, D.Lgs.150/2009) nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito";
4. Di trasmettere la presente alla Commissione per la valutazione della P.A. e al Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Pace del Mela, li \_\_\_\_\_

IL PROPONENTE  
Sciotto Prof. Giuseppe  


**RELAZIONE ANNUALE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE, DI CUI ALL'ART. 14, COMMA 4, LETT. A) DLGS. 150/2009 SULLO STATO NEL 2012 DEL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI DEL COMUNE DI PACE DEL MELA.**

**1. PREMESSA**

Questa relazione rappresenta il momento di verifica annuale sulla corretta applicazione da parte del Comune di Pace del Mela dei disposti di cui al D. Lgs. n.150/2009, delle linee guida delle metodologie e delle indicazioni dell'Anci e della CiVIT, nonché del relativo Regolamento di adeguamento dell'Ordinamento allo stesso decreto.

Il Comune di Pace del Mela, in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. n.150/2009 e dalla delibera n.121/2010 CiVIT, ha dato applicazione, ai sensi del proprio Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, prevedendo l'Organismo Indipendente di Valutazione.

Con determina sindacale n. 2 del 12.01.2012 è stato costituito l'OIV, così composto

Avv. Salvatore Vernaci – Presidente

Avv. Maimone Angela - Componente

Dott. Tumminello Antonio – Componente

In data 28.06.2013, con nota prot. n. 11797 il dott. Tumminello Antonio rassegnava le dimissioni da componente dell'OIV

In data 09.07.2013, con nota prot. n. 12489 l'avv. Angela Mainmone rassegnava le dimissioni da componente dell'OIV

Con determine sindacali n. 54/2013 e n. 59/2013 veniva costituito il nuovo OIV nella persona dei Sig.ri:

Avv. Salvatore Vernaci – Presidente

Dott. Battista Fabio Martino – Componente



Dott. Orazio Miloro - Componente

Il D. Lgs. n.150/2009 prevede che l'Organismo indipendente di valutazione, tra le altre sue funzioni, è chiamato a svolgere il monitoraggio complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni elaborando una relazione annuale, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) del D. Lgs. n.150/2009, nonché ad attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, ai sensi del predetto art. 14, comma 4, lett. g) dello stesso Decreto.

Il disposto dell'art. 14, comma 4 D. Lgs. n.150/2009, pur non direttamente vincolante per gli EE.LL., costituisce comunque un punto di riferimento secondo quanto esplicitamente previsto dalle linee guida applicative emanate dall'Anci che ribadisce, tra le funzioni fondamentali da attribuire all'Organismo di valutazione, il monitoraggio e la relazione annuale sullo stato dei controlli interni e la promozione e attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza

## **2. ADEGUAMENTO DELL'ENTE ALLA RIFORMA**

Al fine di contestualizzare l'analisi occorre tenere conto che nel 2012 si è tentato di dare sistematicità agli strumenti ed alle metodologie di lavoro funzionali alla applicazione della nuova normativa ed è stato approvato un Piano triennale della performance 2012-2013, con riferimenti specifici unicamente per l'anno 2012, più proiettato alla pianificazione di obiettivi che alla individuazione di specifici indicatori sul livello qualitativo dei servizi. In ogni caso la gradualità nell'adeguamento ai principi contenuti nel decreto legislativo n.150/2009 ed il miglioramento continuo costituiscono i cardini del processo evolutivo del sistema di gestione della performance, anche nelle dimensioni culturali che caratterizzano un'organizzazione.

L'OIV si è trovata a verificare, previa esplicita richiesta del Sindaco, anche se non di propria competenza temporale, i risultati relativi agli anni 2010 e 2011.

Ha potuto rilevare che il Sindaco nell'anno 2010 aveva attribuito gli incarichi di Responsabili della struttura organizzativa (Aree ed Uffici Staff), demandando alla G.M. il compito di determinarne la indennità, per ciascuna singola posizione ( determina sindacale n. 30/2010 di attribuzione incarichi di Responsabili delle strutture organizzative). Adempimento questo che non risulta essere stato effettuato, anche se con delibera di G.M. n. 30 del 10.03.2011, l'Amministrazione aveva stabilito: *“ La metodologia prevede l'attribuzione dell'indennità di posizione in proporzione al punteggio ottenuto con l'attribuzione della misura massima prevista dal vigente CCNL pari ad € 12.911,92 alla posizione organizzativa che ottiene il punteggio massimo pari a 120”.*

L'OIV aveva formalmente suggerito all'Amministrazione di adottare una rideterminazione reale della struttura organica dell'Ente, necessaria per un'attenta pesatura delle aree, ai fini dell'attribuzione delle indennità, sulla base di criteri oggettivi predefiniti, senza tenere conto della figura del soggetto che ricopre quel posto.

Per quanto attiene la struttura organizzativa, costituita da n. 4 Aree e n. 3 Uffici Staff, consigliava di modificare e ridurre i posti di responsabilità.

Intanto aveva comunicato all'Amministrazione che: a) l'OIV avrebbe considerato, fino a prova o disposizione contraria, gli Uffici Staff, espressamente istituiti dal Regolamento degli uffici e servizi, coincidenti con le posizioni organizzative di cui all'art. 8 del CCNL del 31.3.1999; b) avrebbe adottato per la pesatura la metodologia determinata con la delibera di G.M. n. 30 del 10.03.2011; c) che doveva essere la G.M. che, annualmente, avrebbe dovuto rideterminare l'entità (il tetto) dell'indennità annua di posizione , tra la misura minima di € 5.164,67 e la misura massima di €

12.912,92., sulla quale poi graduare l'attribuzione. L'importo da attribuire alle posizioni organizzative avrebbe dovuto essere stabilito, a norma degli artt. 10 e ss. del CCNL 31.03.1999, nei limiti della disponibilità finanziaria del Comune e della capacità di spesa dell'Ente. Il tetto dell'indennità di posizione, riportato nella delibera G.M. n. 30, che corrispondeva alla misura massima consentita per legge, doveva considerarsi puramente indicativo e non una scelta amministrativa, perché non era motivata, né la delibera era suffragata da alcun parere di regolarità contabile, né di attestazione di disponibilità finanziaria.

L'OIV aveva fatto presente, nelle funzioni del controllo di gestione, di cui all'art. 35 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi che alla pesatura delle aree e degli uffici staff, l'Amministrazione avrebbe dovuto far seguire un provvedimento amministrativo, motivato, razionale, di ponderata scelta della determinazione del tetto dell'indennità di posizione, per anno, compatibilmente alla situazione finanziaria dell'Ente, con attestazione specifica, non solo dello stanziamento in bilancio, ma anche della relativa disponibilità.

Per la PEO, per la quale il Sindaco aveva investito l'OIV della soluzione, il Presidente dell'OIV aveva fatto presente che rientrava nella competenza esclusiva della G.M. e non dell'OIV, regolamentare il sistema che permettesse l'avanzamento del livello retributivo dei dipendenti beneficiari, senza che ci fossero state modifiche alla categoria professionale di appartenenza.

Tutto ciò premesso, l'OIV ha preso atto che il Comune di Pace del Mela contava n. 6414 abitanti e che, ai sensi del Decreto del Ministero dell'Interno del 9 dicembre 2008, il rapporto medio dipendenti/abitanti era 1/172, i dipendenti di ruolo al Comune erano n. 30, quelli, non di ruolo, erano n.29.

L'OIV ha provveduto a determinare la pesatura delle posizioni ed ad assegnare i relativi punteggi per l'anno 2012, a cui l'Amministrazione, se lo avesse ritenuto opportuno, avrebbe potuto dare anche effetto retroattivo (2010 e 2011).

Poiché risultava all'OIV che l'indennità di posizione era in godimento da parte dei Responsabili delle Aree ed Uffici staff e che nell'anno 2010 non erano stati adottati provvedimenti specifici di assegnazione degli obiettivi, questi sono stati desunti da quelli predefiniti nel PEG 2010.

Era stata effettuata dal Presidente dell'OIV una sintesi degli obiettivi 2010, estrapolati dal PEG ed era stata richiesta, nel mese di agosto 2012, con lettera individuale, ai Responsabili d'area e degli Uffici Staff di relazionare e documentare il raggiungimento di quegli obiettivi individuati, al fine di consegnare, poi, il tutto all'Amministrazione comunale per l'attribuzione o meno dell'indennità di risultato.

L'OIV faceva altresì presente che era stato costituito nel 2012 e che, in carenza del mancato adempimento, in merito, del Nucleo di valutazione, la competenza a valutare i Responsabili d'area e di Uffici Staff, per l'OIV, incombeva sul Segretario comunale, per altro facente parte dello scaduto Nucleo di valutazione; ipotesi prevista dall'art. 27 del Regolamento dell'Ordinamento degli Uffici e dei servizi, in vigore nell'anno 2010 ed abrogato successivamente.

Nonostante ciò, l'OIV, ha formulato la valutazione per l'anno 2010, tenuto conto dell'attività relazionata dai responsabili e sulla base degli ordinari elementi raccolti e presi in esame, relativamente all'anno 2010, , esprime il proprio nulla osta circa l'ammissibilità al conferimento delle indennità previste, sempre che le stesse, però, siano disposte con formale provvedimento di G.M..La delibera di G.M., con la partecipazione del Segretario comunale, supera il divieto di interventi in sanatoria per gli anni

pregressi, vigente per il Nucleo di Valutazione, come da formale parere dell'ARAN.

Per l'anno 2011, l'OIV ha preso atto che il Piano Esecutivo di Gestione 2011, previsto dall'art. 169 del Testo Unico 267/2000, non era stato redatto, quindi dopo l'approvazione del bilancio di previsione 2011, non sono stati determinati gli obiettivi ed affidati gli stessi, unitamente alle dotazioni (risorse umane e finanziarie) necessarie, ai Responsabili di Area e di Staff.

Lo stesso Piano degli obiettivi risultava essere stato adottato, con delibera di G.M. n. 328 del 28.12.2011, il cui termine di adempimento era fissato al 31.12.2011. Ciò presupponeva che gli obiettivi, previsti nel piano, fossero operativi già nel corso dell'anno 2011, anche se non formalizzati in un regolare provvedimento. Per questo ha chiesto le apposite relazioni e poi anche integrazioni sugli obiettivi raggiunti ai Responsabili d'Area e degli Uffici Staff.

Ha ribadito che l'OIV non può supplire, a posteriori, anche per l'anno 2011, a tale omissione; pertanto si sarebbe limitato, solamente, a prendere atto degli adempimenti, dare la valutazione in base alle **attività assegnate ed attività dichiarate realizzate**, demandando ogni verifica e decisione in merito al Segretario comunale ed alla Giunta Municipale.

L'anno 2012, per quanto riguarda il ciclo della Performance disciplinato dall'art.4 D. Lgs. 150/2009, ha preso avvio con l'adozione della delibera della G.M. n. 272 del 15.11.2012 di approvazione del Piano triennale ed annuale della performance, coerentemente con l'attività di programmazione economico/finanziaria.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha accompagnato tale processo attraverso il supporto metodologico alla definizione degli obiettivi strategici, degli obiettivi gestionali e degli indicatori.

A questo proposito è stato consigliato di avviare un percorso finalizzato alla valorizzazione dei dati e delle informazioni già presenti nell'ente sui livelli di qualità percepiti dal cittadino, riferiti a servizi specifici. L'analisi dei livelli di gradimento, oltre che delle segnalazioni e dei reclami dei cittadini, avrebbe potuto infatti consentire l'avvio di azioni specifiche sia per il miglioramento dei servizi sia per una più accurata individuazione dei bisogni espressi e delle attese della comunità locale.

A tal proposito, l'OIV ha predisposto il seguente modello:

## **COMUNE DI PACE DEL MELA**

Provincia di Messina

**I Cittadini troveranno negli Uffici comunali e nei locali pubblici questi moduli per segnalare i disservizi: guasti all'illuminazione pubblica, alle reti idriche e fognarie, dissesti stradali, pericoli, inefficienze, abusi, ritardi nell'evasione di pratiche, omissioni varie, ecc...ecc...**

**In seguito alla segnalazione, dovrà pretendersi una pronta eliminazione del disservizio denunciato, e, qualora ciò non fosse possibile, la motivazione scritta circa gli eventuali ritardi o difficoltà.**

**L'iniziativa intende aiutare i Cittadini, l'Amministrazione comunale ed i Responsabili dei servizi a fare meglio ognuno il proprio dovere, stimolando il confronto sui problemi quotidiani e su quanto si riterrà opportuno porre all'attenzione della Pubblica Amministrazione.**

**Dalla Residenza Municipale,**

**Il Sindaco**

# SEGNALAZIONE DISSERVIZIO

*Amministrare bene è un dovere, essere bene amministrati un diritto. Partecipa e rivendica i tuoi diritti*

Disservizio

denunciato: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

dal \_\_\_\_\_

Sig. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Data. \_\_\_\_\_

Firma

\_\_\_\_\_

^^

^^^^^^^^^^^^

Da consegnare ai Vigili Urbani, all'URP o al Protocollo.

La segnalazione viene acquisita al protocollo e trasmessa in copia all'Assessore al ramo ed al Responsabile dell'Ufficio competente.

^^

^^^^^^^^^^^^

Assessore al

ramo \_\_\_\_\_

Ufficio o Servizio

competente \_\_\_\_\_

Si \_\_\_\_\_ è  
provveduto \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

Il Responsabile \_\_\_\_\_

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale è stato predisposto in coerenza con quanto previsto dal decreto legislativo n. 150/2009 con delibera di Giunta n. 30 del 10/03/2011.

Nel corso dell'anno 2012, il sistema di valutazione avrebbe dovuto essere oggetto di affinamenti riguardanti in particolare il sistema delle fasce come previsto dall'art. 19 del D. Lgs. 150/2009; tale attività, dopo l'approvazione del D. Lgs. 141/2011, è stata rinviata alla tornata contrattuale successiva.

Il nuovo sistema di valutazione, ha introdotto una metodologia unitaria di valutazione; è stata predisposta una scheda di valutazione unitaria che valuta in modo quantitativo e qualitativo differenziato, la performance connessa al raggiungimento degli obiettivi.

Nell'adozione e nell'adeguamento dei sistemi di misurazione e valutazione si è tenuto conto dei fattori di valutazione e dei sottofattori riportati nelle linee guida allegate alla delibera di G.M. n. 30 citata e nelle direttive della Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza



e l'Integrità delle pubbliche amministrazioni (CIVIT) contenute nelle delibere n. 88, 89, 104, 112, 114, 121 del 2010.

Il sistema di valutazione, ai fini della determinazione dell'indennità di posizione 2012, è stato quello deliberato dalla G.M. n. 30 del 10.3.2011, che teneva conto di quattro fattori:

a) Dimensione dell'Area peso	10
b) Responsabilità e Relazioni peso	40
c) Professionalità peso	20
d) Gestione peso	50
Totale peso di questi fattori	120

Il valore economico di 120, definito in delibera, è pari ad € 12.911,92, cioè il massimo, in quanto l'Amministrazione aveva la discrezionalità e, quindi, la possibilità di determinare l'indennità tra un minimo di € 5.160,66 ad un massimo di € 12.911,92

Per la valutazione delle posizioni, l'OIV ha assegnato dei valori, in base alla scheda allegata alla delibera di G.M. n. 30, che vanno da un minimo ad un massimo, riportato dalle stesse schede.

Il totale del punteggio così ottenuto ha corrisposto al peso dell'AREA.

L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale positiva espressa e certificata dall'OIV, previo controllo dell'attività svolta ed dei risultati conseguiti dal Responsabile dell'Area o degli Uffici Staff, in relazione agli obiettivi

annualmente assegnati agli stessi, nell'ambito degli incarichi affidati loro, come predefiniti nel PEG o nel Piano della performance

### **L'OIV HA PRESO ATTO:**

a) del Piano triennale della Performance 2012-2014, approvato con delibera

b) di G.M. n. 272 del 15.11.2012. e degli obiettivi assegnati, limitati al solo anno 2012, mentre avrebbe dovuto contenere gli obiettivi degli altri due anni.

c) delle relazioni individuali presentate dai Responsabili;

d) delle integrazioni e chiarimenti formali forniti a seguito di lettera del Presidente OIV

### **HA VERIFICATO**

La definizione degli obiettivi, riscontrando la mancanza di concretezza e di chiarezza degli stessi, perché apparsi generici ed approssimativi, integrandosi e confondendosi con l'attività ordinaria assegnata complessivamente all'Area ed

Uffici Staff.

### **HA EFFETTUATO**

L'analisi degli scostamenti, giustificati, purtroppo dalla mancanza di chiarezza e puntualizzazione e dal convincimento, errato, che la funzione dell'OIV nel determinare il risultato, dovesse tenere conto solo di tutta la complessa attività svolta dai Responsabili nell'attività quotidiana e non da specifici obiettivi.

## **HA PROCEDUTO**

Alla valutazione dei risultati, senza entrare nello specifico, considerato che non si era svolto alcun incontro propedeutico e non erano stati illustrati i criteri che sarebbero stati adottati, riportati per altro in delibera dove ogni Responsabile ne poteva avere contezza. Infatti è assodato che gli obiettivi avrebbero dovuto essere chiari e non generici, per potere avere un quadro completo di raffronto tra gli obiettivi ed i risultati raggiunti, e ciò per il rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

## **SISTEMA DI VALUTAZIONE**

Per quanto riguarda il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, conformemente con quanto richiesto dall'art. 9 del decreto legislativo n.150/2009, gli ambiti sottoposti ad osservazione da parte dell'OIV sono stati i seguenti:

- a) gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali negoziati con le singole posizioni organizzative;
- c) la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

Tenuto conto di quanto sopra, l'O.I.V. suggerisce comunque di evidenziare alcuni aspetti qualificanti la performance organizzativa, detta anche performance dell'Ente, attraverso i seguenti ambiti sottoposti ad osservazione:

a) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti;

b) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;

c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;

d) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

e) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati

Si ritiene necessaria, da parte dell'Amministrazione Comunale, l'attuazione di un continuo miglioramento ponendo sempre una forte attenzione all'attività di programmazione e controllo, al fine di operare scelte razionali e che soddisfino l'interesse della collettività. Ciò in considerazione del fatto che l'obiettivo principale dell'Amministrazione è quello di porre il cittadino/utente al centro della propria attenzione. A tal fine, per monitorare e migliorare la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione comunale, si ritiene opportuno di ispirarsi concretamente alle "Linee guida per la definizione degli standard di qualità individuate nella delibera n. 88/2010 della CIVIT (Commissione indipendente per la Valutazione, Trasparenza Integrità).

Il documento in oggetto infatti, costituisce un valido supporto operativo per attuare un processo di definizione e misurazione degli standard di qualità, processo integrato nell'impianto metodologico che definisce il ciclo della performance.

L'obiettivo è quello di definire un sistema che possa assicurare in prospettiva:

- il miglioramento della qualità dei servizi pubblici, attraverso una revisione periodica e quindi un innalzamento degli standard di qualità;
- l'ottimizzazione dei costi dei servizi erogati, da operare attraverso il progressivo miglioramento degli standard economici.

Si suggerisce pertanto l'inserimento, nei futuri Piani Performance, di obiettivi concreti che consentano di misurare la qualità di servizi ben individuati, nelle sue dimensioni codificate che sono: l'accessibilità, la tempestività, la trasparenza e l'efficacia.

Tutto ciò, congiuntamente con l'attività consolidata, di monitoraggio dei progetti e degli interventi ben delineati nel Programma di mandato, costituisce valido strumento di identificazione e misurazione della performance organizzativa dell'Ente.

L'Organismo Indipendente di Valutazione suggerisce di istituire nel sito istituzionale del Comune di Pace del Mela una apposita sezione, di facile accesso e consultazione, denominata "Operazione Trasparenza: trasparenza, valutazione e merito". In tale sezione dovranno essere pubblicati tutti gli atti relativi al sistema di misurazione e valutazione della performance e al ciclo della performance organizzativa ed individuale. Dovranno essere pubblicati:

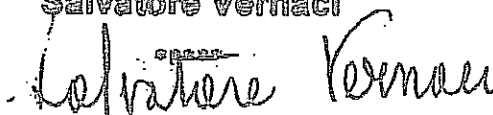
- l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
- l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per le posizioni organizzative sia per i dipendenti;
- i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione
- i curricula dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;
- le retribuzioni delle posizioni organizzative, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;
- gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.
- i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo.

Anche la presente relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione dovrà essere resa disponibile in tale sezione del sito istituzionale del Comune.

L'Organismo Indipendente di Valutazione propone di inserire tra gli obiettivi strategici del prossimo Piano triennale della performance del Comune di Pace del Mela l'aggiornamento del "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità", garantendo forme diffuse di controllo, di consultazione e di partecipazione da parte dei cittadini.

L'O.I.V. sta predisponendo un nuovo sistema di valutazione, in linea con i principi del nuovo Decreto legislativo sul pubblico impiego, che dovrà essere approvato dalla Giunta Municipale, previa verifica e condivisione con le Organizzazioni sindacali interne.

Salvatore Vernaci



COMUNE DI PACE DEL MELA  
PROVINCIA DI MESSINA

AREA AMMINISTRATIVA E AFFARI GENERALI

---

PARERE DI CUI ALL'ART. 53 DELLA LEGGE 08.06.1990 N° 142 RECEPITA DALLA  
L.R. N° 48/91 E SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI INTRODOTTE CON LA  
L.R. 30/2000

---

- Vista ed esaminata la proposta di deliberazione avente per oggetto:  
" Approvazione Relazione sulla Performance del Comune di Pace del Mela – Esercizio 2012.  
Art.15 comma 2 lett.b) del D.Lgs.150/2009" ;
- Rilevato che la materia in proposta rientra nella effettiva competenza della Giunta Comunale;
- Che sul piano della regolarità tecnico-amministrativa sussistono i presupposti di fatto che  
legittimano il ricorso alla deliberazione;

Per la regolarità tecnica si esprime parere: **FAVOREVOLE**

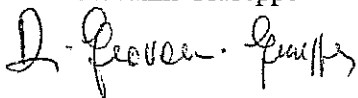
Pace del Mela, li \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DELL'AREA  
Pruiti Giuseppe

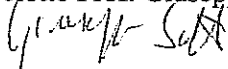
---

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma.

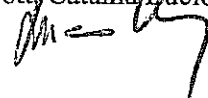
L'ASSESSORE ANZIANO  
Di Giovanni Giuseppe



IL SINDACO  
Sciotto Prof. Giuseppe



IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Catania Lucio



---

SI ATTESTA

Che la presente è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 16 della L.R. N° 44/91 e dell'art. 134 del D.lvo n. 267/2000.

Che la presente deliberazione, non soggetta a controllo preventivo di legittimità, è divenuta esecutiva 11.01.2014, decimo giorno della relativa pubblicazione.

Pace del Mela, li 22.01.2014

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Catania Lucio

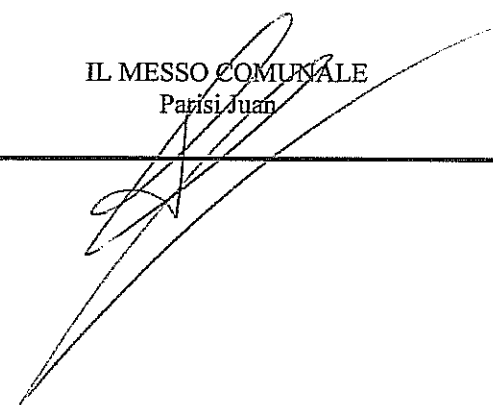
---

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario del Comune, su conforme attestazione del Messo Comunale, certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dal 31.12.2013 al 15.01.2014 per giorni 15 consecutivi.

Pace del Mela, li 22.01.2014

IL MESSO COMUNALE  
Parisi Juan



IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Catania Lucio

