

Alla Giunta dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna

Al Direttore Generale dell'Unione

Ai Segretari Generali dei Comuni aderenti e convenzionati  
all'Unione

**Oggetto: relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione. Anno 2012**

**Funzionamento sistema di misurazione:**

L'Unione dei Comuni della Bassa Romagna nel corso del 2012 ha modificato con delibera di G.U. n.85 del 21.6.2012 il sistema di misurazione della performance precedentemente approvato con delibere di G.U. n.136 del 23.12.2010 e n.74 del 21.7.2011 portando avanti in questa operazione i principi di integrazione e sperimentalià posti alla base del sistema adottato.

Le modifiche inserite sono le seguenti:

- 1) introduzione nel sistema di misurazione della regolamento per la valutazione della performance individuale del Direttore Generale assimilata a quella dei Segretari Generali;
- 2) modifica scheda di valutazione dei responsabili dei presidi della Polizia Municipale assimilata a quelle delle posizioni organizzative relativamente ai parametri del comportamento seppur con valori diversi in quanto chiamati ad effettuare la proposta di valutazione dei propri collaboratori da trasmettere al comandante;
- 3) introduzione della proposta di valutazione effettuata dal superiore gerarchico per le posizioni organizzative comandate in misura pari alla percentuale di comando da inviare all'OIV;
- 4) precisazione rispetto alla determinazione del fondo per l'incentivazione della performance individuale secondo la quale *"Di norma il centro di responsabilità coincide con il servizio o l'ufficio. Qualora i componenti del servizio o dell'ufficio siano inferiori a sei unità di norma il centro di responsabilità ai fini dell'incentivazione sarà costituito dall'unità organizzativa sopraordinata (settore o area o raggruppamento di servizi/uffici omogenei), a meno che il competente dirigente/responsabile non lo ritenga opportuno per motivate ragioni."*;

5) introduzione nelle norme di garanzia delle seguenti prescrizioni specifiche:

- a) "Laddove non vi è un rapporto diretto con i valutati, il valutatore acquisisce preliminarmente il parere dei superiori diretti degli stessi valutati, ovvero dei capi servizio o capi ufficio o capi squadra laddove non siano previsti capi servizio. Per la valutazione del personale addetto ai servizi educativi, il dirigente/responsabile acquisisce anche il parere del coordinatore pedagogico. La proposta di valutazione del personale addetto alla polizia municipale operante nei presidi territoriali verrà fatta dal responsabile di presidio. Per la valutazione dei responsabili di presidio della polizia municipale si utilizza una scheda specifica in cui si considera anche il parametro della differenziazione, cui viene attribuito peso 5.";
- b) Quando il valutatore è il Direttore Generale / Segretario Generale il ricorso va indirizzato all'OIV. Il provvedimento finale è adottato dal Presidente di detto organismo.

Nell'ottica invece di avere un feedback del sistema di misurazione nonché di circolarità del processo valutativo, l'Unione ha elaborato nel corso del 2012 in collaborazione con l'OIV, il CUG e di concerto con le organizzazioni sindacali, uno strumento di rilevazione del benessere organizzativo che, avendo anche una sezione dedicata alle relazioni con apicali e dirigenti, è stato utilizzato anche per la loro valutazione.

La valutazione dell'anno 2012 rappresenta perciò per l'Unione e i Comuni aderenti la seconda sperimentazione del sistema, di seguito alcuni dati su questo secondo anno di applicazione.

OMISSIS.....

## GIUDIZIO DI SINTESI SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il sistema di valutazione dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna, relativo all'anno 2012 consente di rilevare vari risultati a nostro parere positivi.

Il principio della differenziazione delle valutazioni,, introdotto nell'anno 2011 al fine di riconoscere il merito e il differente apporto individuale alla performance, si è consolidato nell'anno 2012.

Il sistema aveva visto, nel 2011, l'introduzione e l'applicazione, come elemento valutativo per segretari, dirigenti e PO, della formula dello scarto quadratico medio (deviazione standard) SQM in ordine alla valutazione da essi operata rispetto ai propri collaboratori; fin da subito si è ottenuto l'effetto di orientare i dirigenti verso una maggiore articolazione dei giudizi, così attuando, concretamente, non solo gli indirizzi legislativi sul tema, ma anche l'esigenza presente nell'organizzazione di una migliore distribuzione selettiva di retribuzione di risultato e di incentivi ai dipendenti; nel 2012 si sono introdotti opportuni correttivi per eliminare alcune apparenti distorsioni, verificatesi nel primo anno di applicazione: in particolare il meccanismo di rideterminazione dello SQM nel caso di numero esiguo di dipendenti (V. Sistema di misurazione modificato con Delibera Giunta Unione n.85 del 21/6/2012)

L' OIV ha inoltre proposto alla Giunta dell' Unione l'integrazione di fattori di comportamento organizzativo, inserendone due nuovi:

a) Capacità di razionalizzare declinata come "Capacità di snellire le attività amministrative e di semplificarle riducendo gli oneri burocratici e i tempi amministrativi a carico dell'utente nonché capacità di modernizzare e migliorare il servizio verso il cittadino";

b) Governance e comunicazione declinata come "Capacità di comunicare e rendere conto del proprio operato";

La Giunta ha accolto la proposta, deliberando nel gennaio 2013, stabilendone la valenza a partire dal 2013 stesso. Come già accennato nell'introduzione, si rileva infine con soddisfazione la realizzazione delle modifiche proposte; inoltre ci si riferisce anche allo svolgimento dell'indagine sul benessere organizzativo, riferita al 2012, che ha fornito importanti elementi ai fini della valutazione di un item, quale la leadership, inserito nella scheda di PO e Dirigenti.

Più complessivamente, questo OIV ritiene che il sistema valutativo della performance abbia efficacemente realizzato gli obiettivi che si prefiggeva ed abbia prodotto, all'interno dell'organizzazione, l'innovazione attesa.

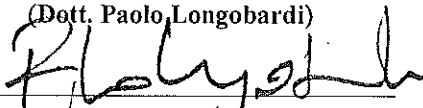
Rispetto infine alla verifica degli adempimenti dirigenziali, posti dal Legislatore e rilevanti ai fini della valutazione della performance si suggerisce di intervenire tempestivamente introducendo una rilevazione ad-hoc, da parte degli Enti.

L'OIV, tutto ciò premesso, valida il funzionamento del sistema di valutazione nonché quello relativo alla trasparenza ed integrità previsto dal Dlgs n.150/2009.

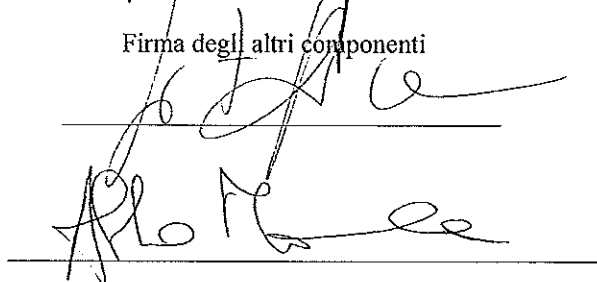
Lugo, 22.4.2013

Firma del Presidente

(Dott. Paolo Longobardi)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'P. Longobardi', written over a horizontal line.

Firma degli altri componenti

Two handwritten signatures in black ink, written over two horizontal lines. The first signature is more complex and stylized, while the second is simpler and more legible.