



COMUNE di TREPUSZI

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2018

PREMESSA

Il presente documento illustra la Relazione sulla performance del Comune di Trepuzzi, con riferimento all'anno 2018, redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 150/2009.

La Relazione costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini ed a tutti gli altri stakeholders (portatori di interessi), interni ed esterni, i risultati organizzativi e individuali ottenuti nel corso dell'anno precedente, rispetto ai singoli obiettivi strategici e gestionali programmati e alle risorse assegnate, evidenziando gli scostamenti e le criticità registrati, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Al pari del Piano della performance, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b) del D. Lgs. n. 150/2009, la Relazione è approvata dall'organo di indirizzo politico amministrativo (Giunta Comunale) e, ai sensi dell'art. 14, commi 4, lettera c) e dell'art. 6 dello stesso decreto, deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) dell'Ente, per l'accesso agli strumenti premiali dei dipendenti.

Infine il documento va pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".

La presente relazione è stata elaborata con il coinvolgimento delle strutture gestionali in cui si articola l'organizzazione dell'Ente, sulla base degli atti d'ufficio presenti, e con il supporto dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

1. Inquadramento normativo

L'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 "Piano della performance e Relazione sulla performance" al co. 1 prevede che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno, entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

L'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 "Organismo indipendente di valutazione della performance" al co. 4, lett. c) prevede che l'Organismo indipendente di valutazione della performance valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.

Anche il vigente sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Trepuzzi, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 147 del 02/09/2016, prevede al punto 2 "Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa" un percorso di programmazione degli obiettivi da raggiungere e di misurazione e rendicontazione dei risultati che si conclude con la redazione ed approvazione della Relazione sulla performance.

2. Il ciclo della Performance

Nelle amministrazioni pubbliche il concetto di performance è stato introdotto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che ha disciplinato il ciclo della performance.

Come già accennato, le varie fasi in cui si articola il ciclo della performance si sostanziano nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti.

Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo e ai cittadini.

2.1 Il ciclo della Performance nel Comune di Trepuzzi

Nel nostro Ente, il ciclo della performance dell'anno 2018 si è avviato con la presentazione e conseguente deliberazione del Documento Unico di Programmazione 2018-2020, avvenuta con deliberazione del C.C. n. 28 del 31/07/2017, con l'approvazione della nota di aggiornamento al DUP, avvenuta con deliberazione n. 8 del 18/04/2018 e con l'approvazione del bilancio di previsione finanziario 2018-2020, avvenuta con deliberazione del C.C. n. 9 del 18/04/2019.

Tale programmazione annuale avviene in coerenza con le linee programmatiche approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi ed i progetti contenuti nel programma elettorale con un orizzonte temporale di cinque anni (deliberazione C.C. n. 33 del 24/06/2016).

Con deliberazione della G. C. n. 162 del 21/09/2018 l'Amministrazione ha proceduto, conseguentemente, all'approvazione del Piano degli obiettivi e delle performance anno 2018, contenente le schede operative di dettaglio degli obiettivi annuali assegnati ai Responsabili di Settore, elaborati in raccordo con la pianificazione pluriennale contenuta nel DUP 2018/2020. Tali schede contengono una descrizione generale dell'obiettivo da raggiungersi, il risultato atteso, gli indicatori di misurazione ed il peso ponderale dell'obiettivo.

Il processo di adozione del Piano prevede una fase di individuazione di obiettivi strategici e funzionali al programma dell'Amministrazione Comunale ed alla sua attività istituzionale ed una fase di declinazione degli obiettivi individuati in azioni/attività concrete, collegati alle risorse umane ed economiche da gestire per realizzarli.

Con la medesima deliberazione sono stati assegnati al Segretario Generale di questo Comune in servizio nell'anno di riferimento, dott.ssa Anna Traldi, specifici obiettivi per la valutazione delle funzioni ordinarie stabilite dalla legge, al fine del riconoscimento e della quantificazione della retribuzione di risultato anno 2018.

In relazione al Piano della Performance e degli Obiettivi 2018 deve rilevarsi che, prima di giungere all'approvazione del Piano nella sua versione definitiva, il Nucleo di Valutazione, in sede di verifica della misurabilità degli obiettivi, con nota 12245 del 6 agosto 2018 ha formulato una serie di rilievi inerenti alcuni obiettivi ed ha proposto alcune azioni correttive, accompagnate dalla relativa motivazione, attestando la misurabilità degli obiettivi per i quali non vi erano rilievi. In seguito a note interlocutorie, il Nucleo di Valutazione ha poi attestato, con nota prot. 14458 del 20 settembre 2018, la misurabilità degli obiettivi individuati ed assegnati ai Responsabili di Settore per l'anno 2018.

Lo stesso Nucleo, in diverse sedi, ha segnalato l'opportunità di migliorare nel futuro il processo di programmazione, ovvero provvedere alla individuazione ed assegnazione degli obiettivi di Performance prima dell'inizio del rispettivo esercizio finanziario.

Con riguardo ai rilievi sollevati dal Nucleo circa la necessità di migliorare il processo di programmazione, per l'anno 2019, l'Amministrazione ha dimostrato la volontà di implementare il percorso

attraverso l'approvazione del Piano esecutivo di Gestione 2019-2021, contenente gli obiettivi assegnati ai Settori insieme alle risorse finanziarie e professionali per realizzarli, nei tempi previsti dalla vigente regolamentazione comunale in materia di Performance, ossia entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio (data di approvazione del bilancio 16/05/2019 – data di approvazione del PEG 13/06/2019).

Proprio al fine di migliorare il ciclo della programmazione finanziaria, inoltre, nel Piano Esecutivo di Gestione 2019-2021 adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 109 del 13/06/2019 è stato inserito come obiettivo trasversale a tutti i Settori Comunali la “Predisposizione schede di programmazione 2020/2022, con proposta di adeguamento dei capitoli di Peg di competenza” da realizzarsi entro il 15 ottobre 2019.

Si rileva che, con deliberazione della Giunta comunale n. 7 del 29/01/2019 si è proceduto all'approvazione del nuovo Regolamento sul funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance del Comune di Trepuzzi. Di conseguenza, in seguito ad apposita procedura selettiva pubblica, ai sensi di quanto previsto dall'art. 14 bis del D. Lgs. n. 150/2009, con Decreto Sindacale n. 2 del 28/03/2019 sono stati nominati i tre componenti dell'OIV del Comune di Trepuzzi per il triennio 2019-2022.

2.2. La realizzazione degli obiettivi programmati

Il periodo successivo alla fase di programmazione è dedicato alla realizzazione delle fasi previste dai singoli obiettivi assegnati. Tutti i Responsabili di Settore, al termine dell'esercizio, hanno predisposto una relazione sintetica delle attività svolte, in ragione degli obiettivi loro assegnati.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione Comunale nel corso dell'anno 2018, si ritiene opportuno riportare di seguito sintetiche informazioni circa l'organizzazione dell'Ente.

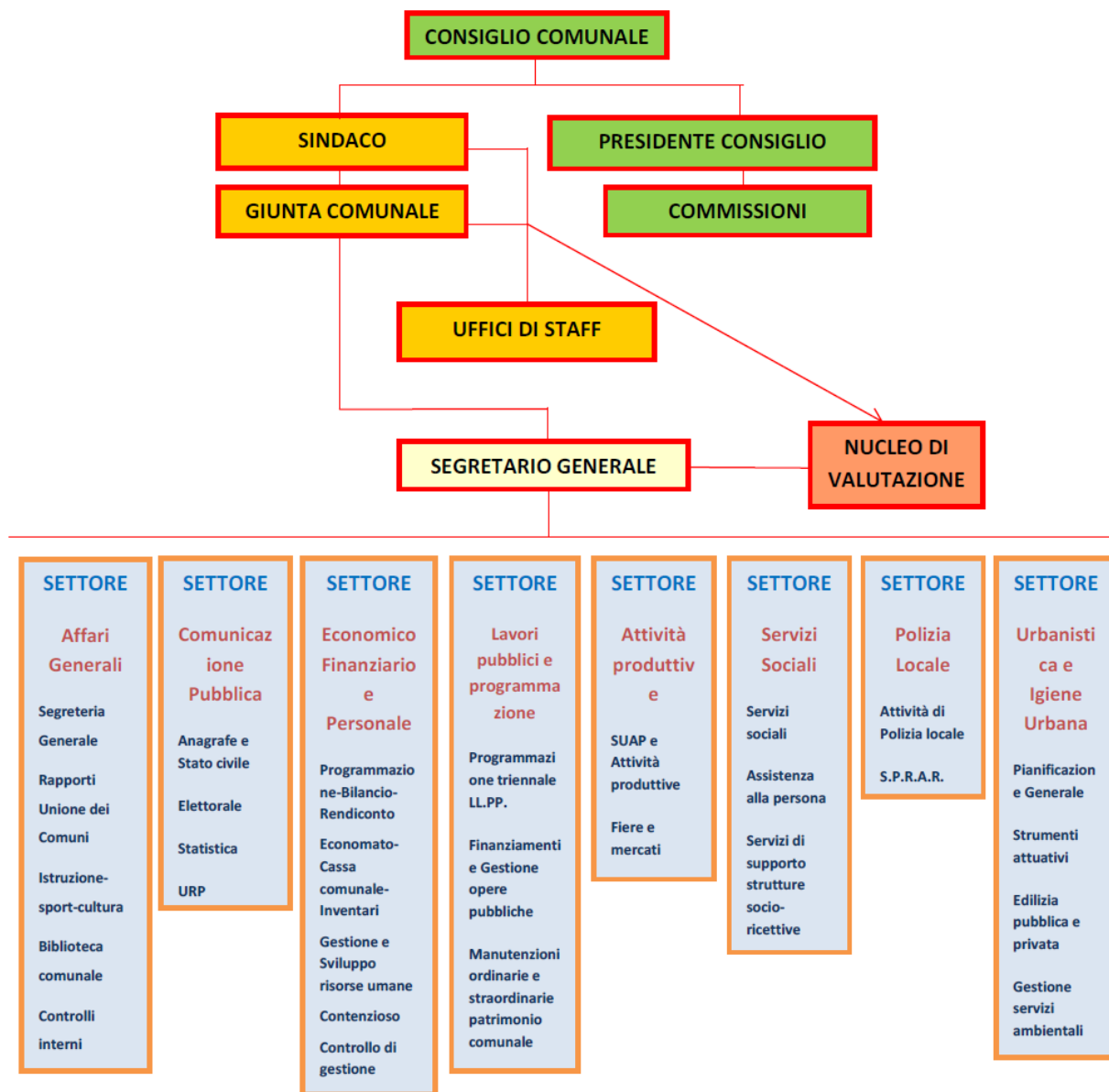
Per l'anno 2018, con deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 15/03/2018 è stato adottato il piano triennale dei fabbisogni del personale 2018-2020 ed una modifica alla dotazione organica e al piano occupazionale dell'ente.

Di conseguenza, la macrostruttura del Comune di Trepuzzi risulta articolata in otto Settori: Affari Generali, Comunicazione Pubblica, Economico-Finanziario e Personale, Lavori Pubblici e programmazione, Attività Produttive, Servizi Sociali, Polizia Locale, Urbanistica e Igiene Urbana. La dotazione organica 2018 prevede su un totale di 75 posti programmati, n. 48 posti coperti e n. 27 di posti vacanti.

Va rilevato, in questa sede, che il Settore Comunicazione Pubblica è stato affidato alla Responsabilità del Segretario Generale dell'Ente, mentre la responsabilità di tre Settori (Servizi Sociali, Lavori Pubblici e Programmazione e Attività produttive), per carenza della figura del responsabile, è stata affidata ad interim ad altri responsabili in servizio presso l'Ente.

Questi dati sono utili per comprendere che la realizzazione degli obiettivi programmati non è sempre agevole, anche in virtù della situazione di strutturale carenza di organico in cui l'Ente versa da tempo, aggravata dai collocamenti a riposo previsti per l'annualità 2019 in seguito all'entrata in vigore delle nuove norme in materia pensionistica, cui si sta cercando di sopperire mediante la nuova programmazione del personale 2019-2021, effettuata con deliberazione n. 64 del 10/04/2019.

L'attuale struttura organizzativa del Comune di Trepuzzi può essere sintetizzata nel seguente **organigramma**, così come attualmente rappresentato nel Piano Esecutivo di Gestione 2019-2021:



2.3. La fase di "consolidamento dei risultati": la Relazione dell'OIV

Con nota prot. 848 del 17 gennaio 2019, il Nucleo di Valutazione ha invitato tutti i Responsabili di Settore a trasmettere o consegnare all'incontro del 24 gennaio 2019 una relazione descrittiva delle eventuali criticità emerse ai fini del raggiungimento degli obiettivi strategici rispettivamente assegnati, in termini di risorse umane, strumentali e/o finanziarie assegnate, oppure con riguardo alle fasi e/o indicatori previsti dalle rispettive schede del Piano della Performance approvato per l'E.F. 2018.

In seguito a nota prot. 6643 del 7 maggio 2019 di richiesta da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione di una relazione circa l'attività svolta nel corso dell'esercizio 2018 relativamente agli obiettivi di performance assegnati, inoltre, tutti i Responsabili hanno provveduto a rendicontare le rispettive attività.

I criteri cui viene parametrato il giudizio finale relativo alla valutazione di ogni singolo Responsabile, come regolamentati dal sistema di valutazione dell'Ente, sono i seguenti:

Punteggio attribuito a seguito di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel rispetto dei programmi e degli indirizzi fissati dalla Giunta o da analoghi strumenti di programmazione (su certificazione del NdV)	Max. pt. 40
Valutazione da parte del Segretario Comunale	Max. pt. 50
Performance organizzativa	Max. pt. 10

Il sottoscritto Segretario Generale, inoltre, con nota pec del 31 maggio 2019 ha trasmesso all'O.I.V. le Schede di Valutazione dei Responsabili di Settore relativamente ai comportamenti organizzativi, così come previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della Performance e dal Regolamento per la valutazione delle posizioni organizzative, di cui alla deliberazione della G.C. n. 146 del 02/09/2016.

Successivamente, in seguito ad incontri interlocutori e alle integrazioni richieste, l'Organismo Indipendente di Valutazione, con nota prot. 10764 del 19/07/2019, in atti, ha assegnato i punteggi relativamente al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati e ha formulato la proposta di valutazione dei Responsabili di Settore titolari di P.O. per l'Esercizio Finanziario 2018, riassunta come segue:

Settore	Responsabile	Totale
Polizia Municipale	Barrotta Giuseppe	88,85
Urbanistica	Florio Giancarlo	88,58
Lavori Pubblici	Florio Giancarlo	85,00
Economico-Finanziario	Bisconti Benvenuto	90,00
Servizi Sociali	Bisconti Benvenuto	88,80
Affari Generali	Del Prete Maria Rita	88,40

Conseguentemente, il sottoscritto Segretario Generale ha trasmesso ai Responsabili i risultati della valutazione con note prot. 10843, 10835, 10836 e 10837 del 23/07/2019 e gli stessi hanno provveduto alla compilazione e consegna delle schede di valutazione del personale dipendente. Di seguito si riporta una sintesi delle valutazioni del personale dipendente nei singoli Settori per l'anno 2018.

	AFFARI GENERALI	COMUNICAZIONE PUBBLICA	ECONOMICO FINANZIARIO	POLIZIA LOCALE	TECNICO URBANISTICO	SERVIZI SOCIALI
1	80,4	92	92	86,85	86	83,8
2	82,4	92	90	86,85	76	84,8
3	82,4	80	92	86,85	85	84,8
4	86,4	86		84,85	48	71,8
5	86,4			86,85	83	82,8
6	86,4			85,85	74	
7	80,4			86,85	83	
8	86,4			84,85	85,6	
9	82,4			85,85	85,6	
10	82,4			84,85	73	

11	82,4				85	
12	80,4				87,6	
13					79,6	
MEDIA SETTORE	83,23	87,5	91,33	86,05	79,34	81,6

Dalla proposta di valutazione prodotta dall'Organismo Indipendente di valutazione, si evince che nel corso del 2018 sono stati raggiunti alcuni importanti risultati per l'Ente quali, solo a titolo esemplificativo e non esaustivo, il miglioramento della gestione del servizio di refezione scolastica, sia attraverso il riordino dei pagamenti che attraverso la promozione del ruolo della Commissione mensa, l'attivazione di iniziative di contrasto alla discriminazione, alla violenza ed al bullismo, l'attuazione delle attività previste nell'annualità di riferimento del progetto "il Suono Illuminato", il miglioramento della viabilità nel Centro Storico e le attività di presidio nella marina di Casalabate nel periodo estivo, la garanzia di un sostegno attivo per le famiglie con componenti affetti da disabilità che necessitano di cure presso Centri Riabilitativi, le attività di contrasto all'evasione fiscale e di riduzione e razionalizzazione della spesa, la realizzazione di lavori pubblici programmati riguardanti la pubblica illuminazione e la viabilità.

Gli obiettivi non raggiunti o raggiunti parzialmente, così come evidenziati nella proposta di valutazione da parte dell'OIV, dovranno fungere da stimolo per rivedere e migliorare l'attività di programmazione delle prossime annualità, attività che deve essere sempre più aderente alla realtà dell'Ente ed alle risorse disponibili, nonché essere spunto per la riorganizzazione del lavoro all'interno degli Uffici.

È anche auspicabile che, nei prossimi anni, il processo valutativo possa avviarsi tempestivamente già all'inizio dell'esercizio successivo a quello di riferimento, al fine di consentire la rendicontazione dei risultati e l'approvazione della Relazione sulla Performance entro il 30 giugno.

3. Conclusioni

Dopo la validazione da parte dell'OIV della presente Relazione sulla Performance e l'approvazione da parte della Giunta Comunale, si procederà all'attribuzione delle indennità di risultato ai Responsabili e delle risorse per incentivare la produttività ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa, secondo i parametri di cui ai sistemi di valutazione vigenti.

In questa sede si da atto che in data 11/12/2018 è stato sottoscritto il Contratto collettivo decentrato integrativo 2018 e che, con deliberazione della Giunta Comunale n. 87 del 9.5.2019, si è proceduto all'approvazione del nuovo Regolamento per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative, adeguato alle previsioni del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018.

Deve concludersi che, considerando sia le criticità presenti all'interno dell'Ente, riconducibili sostanzialmente ad una rilevante carenza di personale in tutti i Settori, che le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili, nell'anno 2018 si è raggiunto un buon livello di conseguimento degli obiettivi programmati e vi sono le condizioni per migliorare ulteriormente, nel prossimo futuro, soprattutto nella fase della programmazione.

Trepuzzi, 06/08/2019

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Dott.ssa Claudia Casarano