

COMUNE DI CEPAGATTI

Relazione sulla Performance esercizio 2015

Presentazione

Il Piano della Performance (PdP) è il documento programmatico triennale previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, da adottare – di norma entro il 31 gennaio - in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Il Piano dà avvio al ciclo di gestione della *performance*, che si articola nelle seguenti fasi, descritte all'art. 4 del D.Lgs. 150/09:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

L'Art. 10, comma 1, lettera b, del D. Lgs. 150/2009 prevede che le amministrazioni pubbliche, oltre al Piano della Performance redigano un *“documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: “Relazione sulla performance”, 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, e il bilancio di genere realizzato”*.

Per rendicontare i risultati raggiunti, la presente relazione si basa sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (d'ora in avanti denominato semplicemente “Sistema”), approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 126 del 13.11.2014 al quale si rinvia per approfondimenti che è entrato in vigore proprio dal 01/01/2015.

In questo Ente non viene erogata la performance organizzativa poiché, a seguito di adozione della determinazione del Responsabile del Servizio 3° n. 59 del 31.5.2016, il Fondo salario accessorio è stato interessato a interventi di contenimento della spesa e di un piano di recupero ai sensi dell'art. 4 del d.l. 16/2014. Le uniche indennità contrattate ed erogate nell'anno 2015 a favore del personale dipendente sono state quelle relative a turno per operatori di polizia locale, disagio autisti, maneggio valori per economo comunale, reperibilità per dipendenti ufficio anagrafe.

La presente relazione è dunque finalizzata alla valutazione delle attività poste in essere dai responsabili di Servizio .

Sono stati presi in considerazione i seguenti atti:

- La Deliberazione del C.C. n. 45 del 17.7.2015 con cui è stato approvata la relazione previsionale e programmatica e del bilancio di previsione per l'anno 2015 avente ad oggetto: << APPROVAZIONE RELAZIONE PREVISIONALE E PROGRAMMATICA 2015/2017 - APPROVAZIONE BILANCIO DI PREVISIONE PER L'ANNO 2015 E BILANCIO PLURIENNALE 2015/2017>>

- La Deliberazione della G.C. n. 120 del 26.11.2015 avente ad oggetto: << PIANO DEGLI OBIETTIVI ESERCIZIO 2015>> con cui è stato approvato il Piano degli obiettivi per l'anno 2015 nel quale l'Amministrazione comunale ha individuato gli obiettivi strategici e operativi di gestione per ogni settore;

- La Deliberazione del C.C. n. 21 del 6.5.2016 avente ad oggetto: << RENDICONTO DI GESTIONE ESERCIZIO FINANZIARIO 2015. APPROVAZIONE>>;

Con deliberazioni n.1 del 14/01/2014 e n.97 del 20/08/2014 è stato approvato il seguente schema generale di organizzazione:

- **SEGRETARIO GENERALE**

COMPITI DI CUI ALL'ART.97 DEL D.LGS.N.267/2000 NONCHÉ LE FUNZIONI CONNESSE ALL'UFFICIO "CURA DEL CONTENZIOSO": SVOLGE ATTIVITÀ DI ISTRUTTORIA DEL CONTENZIOSO E DI CONSULENZA SULLE QUESTIONI CONNESSE ALL'ATTIVITÀ DELL'ENTE, CURA L'ISTRUTTORIA DEI PROVVEDIMENTI INERENTI ALLA COSTITUZIONE IN GIUDIZIO DELL'AMMINISTRAZIONE, ALLA RACCOLTA DELLA DOCUMENTAZIONE NECESSARIA AI PATROCINATORI ED ALLA ATTIVITÀ PREPARATORIA PER LA TRANSAZIONE DELLE LITI.

- **SERVIZIO 1° AFFARI GENERALI - VICE SEGRETERIA - PERSONALE**

SERVIZI AFFIDATI : ORGANI ISTITUZIONALI - DECENTRAMENTO - ATTI DELIBERATIVI - ARCHIVIO - PROTOCOLLO - GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE - GESTIONE CONTROVERSIE DI LAVORO - U.R.P. - SERVIZIO NOTIFICHE - CENTRALINO - TUTELA DELLA PRIVACY - STATISTICHE GENERALI ATTINENTI IL SERVIZIO

- **SERVIZIO 2° ANAGRAFE - STATO CIVILE LEVA - INNOVAZIONE TECNOLOGICA**

SERVIZI AFFIDATI : UFFICIO ANAGRAFE E STATO CIVILE - ELETTORALE - LEVA-GIUDICI POPOLARI - UFFICIO STATISTICO COMUNALE --INNOVAZIONE TECNOLOGICA - ALBO ON LINE - STATISTICHE GENERALI ATTINENTI IL SERVIZIO

- **SERVIZIO 3° - RAGIONERIA- TRIBUTI - SVILUPPO ECONOMICO - GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE**

SERVIZI AFFIDATI : GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE - GESTIONE FINANZIARIA E MUTUI - CONTABILITA' - GESTIONE GIURIDICA ED ECONOMICA DEL PERSONALE - GESTIONE AMMINISTRATIVA DEI BENI E MAGAZZINO - ECONOMATO E PROVVEDITORATO - TRIBUTI - CONTRIBUTI IMPOSTE E TASSE - ENTRATE PATRIMONIALI - CONTENZIOSO TRIBUTARIO - ACCERTAMENTI - CONTROLLO DI GESTIONE - TELEFONIA FISSA E MOBILE - STATISTICHE GENERALI ATTINENTI IL SERVIZIO

- **SERVIZIO 4° URBANISTICA - ASSETTO ED USO DEL TERRITORIO**

SERVIZI AFFIDATI : URBANISTICA E GESTIONE DEL TERRITORIO - PIANIFICAZIONE TERRITORIALE - SPORTELLO UNICO - ATTIVITA' PRODUTTIVE - EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA - EDILIZIA PRIVATA - ABUSIVISMO E PROCEDURE CONNESSE - POLITICA DELLA CASA - CONCESSIONI - AUTORIZZAZIONI - PERMESSI E DIA - VALORIZZAZIONE BENI STORICI E ARTISTICI - COMMERCIO - STATISTICHE GENERALI ATTINENTI IL SERVIZIO - GESTIONE VIGENTE CONTRATTO APPALTO RIFIUTI

- **SERVIZIO 5° "MANUTENZIONI - CIMITERI E AMBIENTE**

SERVIZI AFFIDATI: INTERVENTI PER ASSICURARE LA MANUTENZIONE ORDINARIA DELLA RETE VIARIA DI COMPETENZA - ILLUMINAZIONE PUBBLICA - MANUTENZIONE IMPIANTI TECNICI - MANUTENZIONE ORDINARIA DEGLI IMMOBILI COMUNALI E DEGLI EDIFICI SCOLASTICI - AUTOPARCO E SERVIZI ANNESSI - ARREDO URBANO - PARCHI E GIARDINI -- CIMITERI - TUTELA DELL'AMBIENTE - RISORSE COMUNITARIE - SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO - TRASPORTI PUBBLICI E SERVIZI ANNESSI - STATISTICHE GENERALI ATTINENTI IL SERVIZIO

- **SERVIZIO 6° - SOCIALE - PUBBLICA ISTRUZIONE - CULTURA**

SERVIZI AFFIDATI : ISTRUZIONE - ASSISTENZA SCOLASTICA - TRASPORTO ALUNNI - REFEZIONE SCOLASTICA - BIBLIOTECHE E MEDiatecHE - ATTIVITA' CULTURALI E TURISTICHE -MANIFESTAZIONI - SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI - SPORT-STATISTICHE GENERALI ATTINENTI IL SERVIZIO

- **SERVIZIO 7° VIGILANZA**

SERVIZI AFFIDATI: POLIZIA MUNICIPALE - POLIZIA COMMERCIALE - POLIZIA ANNONARIA - POLIZIA EDILIZIA - POLIZIA RURALE - POLIZIA STRADALE - SEGNALETICA STRADALE - CONTROLLI AMBIENTALI E SUL TERRITORIO - RANDAGISMO - RILASCIO E CONTROLLO CONTRASSEGNI DISABILI -CONTENZIOSO INERENTE IL SERVIZIO - PROTEZIONE CIVILE - EMERGENZE E CONNESSI INTERVENTI VOLONTARIATO - STATISTICHE GENERALI ATTINENTI IL SERVIZIO

- **SERVIZIO 8° LAVORI PUBBLICI , OPERE PUBBLICHE E PATRIMONIO**

SERVIZI AFFIDATI: GESTIONE TECNICA ED AMMINISTRATIVA LL.PP. E OO.PP. - STUDI E PROGETTAZIONI - DIREZIONE E COLLAUDI - ESPROPRIAZIONI - GESTIONE AMMINISTRATIVA PATRIMONIO COMUNALE - METANODOTTO - TOPONOMASTICA ED ONOMASTICA STRADALE - CATASTO STRADALE - SERVIZIO INTEGRATO RIFIUTI LIMITATAMENTE AL PRECEDENTE APPALTO - SERVIZIO IDRICO INTEGRATO - RAPPORTI CON LE COMPAGNIE ASSICURATIVE IN SEGUITO A DENUNCE DI SINISTRI STRADALE

Com'è noto infatti, il D.Lgs. 150/2009 (art.4, c.1 e 5) prevede uno stretto collegamento tra il Piano e il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

L'approvazione della Relazione previsionale e programmatica e del bilancio di previsione per l'anno 2015 nel mese di luglio (con la deliberazione del Consiglio Comunale n.45 del 17.07.2015) ha comportato un ritardo nell'approvazione del PDO il quale è stato licenziato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 120 del 25/11/2015.

Nelle more dell'approvazione del P.D.O. l'attività degli uffici è stata regolata dalle competenze istituzionali dei singoli servizi secondo le attribuzioni di responsabilità definite con i vari decreti sindacali di conferimento incarico di P.O

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- Le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio Comunale e riferite al quinquennio amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;

- La Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, nel triennio, i programmi e progetti assegnati ai centri di costo;

Approvato il bilancio di previsione, punto di riferimento essenziale per l'attivazione della procedura di valutazione, il Sindaco di concerto con la Giunta e con l'ausilio del Segretario Generale esplicita gli obiettivi ritenuti prioritari per l'Amministrazione e rappresentativi degli aspetti più significativi della prestazione del titolare di posizione organizzativa attraverso la deliberazione del piano degli obiettivi che contiene gli obiettivi e le risorse assegnati ai centri di costo.

Indice

1. Modalità di valutazione della performance individuale e organizzativa

La valutazione della performance 2015 è stata effettuata sulla base degli obiettivi inclusi nel PdO e derivanti dal Bilancio dell'esercizio finanziario di riferimento e secondo le schede allegate al Sistema, comprendenti:

- Gli indicatori riconducibili all'art. 9 del D. Lgs. 150/2009
- I parametri utilizzati
- L'incidenza di ciascun gruppo di parametri sul punteggio totale
- Il riepilogo dei punteggi
- Il calcolo del premio da corrispondere.

Per la valutazione degli obiettivi, si è proceduto – ove necessario - alla parametrizzazione dei punteggi su base numerica, come indicato nelle singole schede di riepilogo.

Ai sensi dell'art.6 del "Sistema":

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori, il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- Le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio Comunale e riferite al quinquennio amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- La relazione tecnica al bilancio di previsione, approvato dal Consiglio con cadenza annuale, con cui si realizza il confronto delle linee programmatiche con le reali possibilità operative dell'Ente e si esprimono, per la durata del mandato in corso, le linee dell'azione dell'Ente
- nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, servizi gestiti direttamente o non, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare;
- La Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, nel triennio, i programmi e progetti assegnati ai centri di costo;
- Il Piano esecutivo di gestione, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene gli obiettivi e le risorse assegnati ai centri di costo.

2. Il Piano della performance è redatto dal responsabile titolare di Posizione Organizzativa, cui ricadono i servizi finanziari, di concerto con tutti gli altri dipendenti responsabili titolari di Posizione Organizzativa con l'ausilio del Segretario comunale e dell'Organismo di valutazione, rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente.

3. Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

2. I soggetti che hanno valutato la Performance

Relativamente alla costituzione di organismi di valutazione negli enti locali, i Comuni, per effetto di quanto previsto dall'art.16 del d.lgs.n.150/2009 sono tenuti ad adeguarsi ai soli principi desumibili dall'art.7 dello stesso decreto 150/2009; tale disposizione individua l'organismo indipendente di valutazione come uno dei soggetti che concorrono a costituire il Sistema di misurazione e valutazione delle amministrazioni pubbliche, caratterizzato in primo luogo dall'indipendenza e chiamato:

- a garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso in relazione ai suoi processi;
- a presentare eventuali proposte migliorative.

Per espressa indicazione dell'art.16 del D.Lgs.150/2009, peraltro, non trovano applicazione negli enti locali le disposizioni dell'art.14 del medesimo decreto, sussistendo quindi piena autonomia organizzativa.

Peraltro nella deliberazione della CIVIT n. 23/2012, la Commissione ribadisce che per le regioni ed enti locali la costituzione degli OIV "è una facoltà non un obbligo " in quanto tali amministrazioni possono, nella loro autonomia, demandare ad altri organi i compiti previsti dal d.lgs.n.150/2009.

Pertanto come stabilito all'art.18 del "Sistema"

1. Il procedimento di valutazione si articola con la seguente modalità:

- il Sindaco, valuta il Segretario Generale sulla base dei criteri fissati con deliberazione n. 49 del 17/04/2018;

- l'Organismo Indipendente di Valutazione propone la valutazione dei dipendenti responsabili titolari di Posizione Organizzativa. La valutazione del comportamento viene espressa dal Segretario Generale con l'ausilio dell'Organismo Indipendente di Valutazione. Per alcuni criteri, ove necessario, è possibile acquisire specifiche informazioni dal Sindaco e dagli Assessori di riferimento;

- i dipendenti responsabili titolari di Posizione Organizzativa valutano gli altri dipendenti.

2. Il sistema di valutazione contempla, altresì, per la valutazione dei dipendenti, l'eventuale intervento dell'Organismo Indipendente di Valutazione in funzione di riesame, per la verifica del rispetto delle procedure e dei parametri utilizzati, delle valutazioni effettuate dai dipendenti

Sono state rispettate le regole di cui al vigente "Sistema" come sopra descritte.

3. I progetti e gli obiettivi dell'Amministrazione

Ai fini di un opportuno raccordo con i contenuti del PdO, si riproduce qui di seguito l'elenco generale degli obiettivi approvato per l'esercizio 2015 dalla Giunta Comunale:

PROGETTO 1: LE REGOLE, IL CONTROLLO, LA TRASPARENZA

PROGETTO 2: INNOVAZIONE E SVILUPPO DELL'ORGANIZZAZIONE

PROGETTO 3: SISTEMI INFORMATICI ED INNOVAZIONE TECNOLOGICA

PROGETTO 4: EFFICIENZA, EFFICACIA E SEMPLIFICAZIONE DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

PROGETTO 5: PIANIFICAZIONE E VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO E DI UN SUO SVILUPPO SOSTENIBILE

PROGETTO 6: ATTUAZIONE DI POLITICHE DI INTEGRAZIONE CULTURALE E SOCIALE ATTRAVERSO SPECIFICI OBIETTIVI DI INCLUSIONE

PROGETTO 7: LA PROMOZIONE DELLA CITTA'

PROGETTO 8: DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' E DELLA SICUREZZA

4. Raggiungimento degli obiettivi

Gli obiettivi assegnati non **sono stati** pienamente raggiunti a tutti i livelli della struttura comunale (Segretario e Titolari di P.O).

I titolari di p.o., in relazione all'anno 2015 hanno rimesso le relazioni individuali depositate agli atti e qui integralmente richiamate.

L'OIV ha rimesso con prot.n.26540 del 28/12/2017 le valutazioni delle attività dei responsabili di servizio per gli anni 2014, 2015 e 2016, cui integralmente si rinvia.

5. Esito delle valutazioni

Sulla base del punteggio finale conseguito è possibile indicare un punteggio di valutazione medio pari a 71,61 cui corrisponde una percentuale di retribuzione di risultato pari al 18,75% della retribuzione di posizione percepita.

Ogni singola posizione organizzativa ovviamente è stata valutata secondo le allegate schede nelle quali sono riportati sia gli obiettivi sia il grado di raggiungimento degli stessi sia i punteggi individuali raggiunti.

6. Disciplina del contraddittorio

Ai sensi dell'art.19 del "Sistema" sono state attivati colloqui in contraddittorio con l'OIV da parte di alcuni Responsabili di servizio come esplicitato nelle note prot. 1019 del 16/01/2018 e n.705 dell'11/01/2018 relativamente ai servizi 7° e 1°.

L'OIV, approfonditi i fatti e sentiti i titolari di P.O. interessati ha rimesso con note prot.n. 7177 del 28/03/2018 e n.6729 del 22/03/2018 le nuove schede di valutazione.

In relazione alle valutazioni definitive sono state attribuite le percentuali di retribuzione dei risultato per ciascun responsabile secondo lo schema di seguito riportato.

GRIGLIA DI RACCORDO FASCE PUNTEGGIO VALUTAZIONE E PERCENTUALE(%) SU RETRIBUZIONE DI RISULTATO MASSIMA

PUNTEGGIO	% RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Fino a 50 0%	0%
Superiore a 50 e fino a 60	40% pari al 10,00% della retribuzione di posizione percepita
Maggiore di 60 e fino a 65	50 % pari al 12,50% della retribuzione di posizione percepita
Maggiore 65 e fino a 70	60% pari al 15,00% della retribuzione di posizione percepita
Maggiore di 70 e fino a 75	70% pari al 18,75% della retribuzione di posizione percepita
Maggiore di 75 fino a 80	80% pari al 20,00% della retribuzione di posizione percepita
Maggiore di 80 e fino a 90	90% pari al 22,50% della retribuzione di posizione percepita
Maggiore di 90 e fino a 100	100% pari al 25,00% della retribuzione di posizione percepita

COMUNE DI CEPAGATTI

Schede raggiungimento obiettivi gestionali

ANNO 2015