

# **COMUNE DI CEPAGATTI**

## ***Relazione sulla Performance 2016***

## 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”*.

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 al turno per operatori di polizia locale fino al 30.6.2016, disagio autisti, maneggio valori per economo comunale per un solo semestre, reperibilità per dipendenti ufficio anagrafe.

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

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, oltre alla deliberazione della Giunta Comunale n. 78 in data 04.08.2016, con la quale è stato approvato il “Piano degli obiettivi esercizio 2016 – approvazione” a seguito di approvazione del Bilancio di previsione 2016/2018 con deliberazione di CC n. 28/2016 e della deliberazione di C.C. n. 23 del 21.5.2016 avente ad oggetto: << DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE: PRESENTAZIONE E 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:

- **SEGREARIO 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.

Per quanto riguarda gli enti locali, il legislatore ha recentemente introdotto una norma nel TUEL per rendere tale collegamento più stringente ed evitare duplicazione di documenti.

Gli strumenti: Programma di mandato e Documento unico di programmazione attengono alla dimensione della pianificazione strategica e vengono annualmente tradotti in obiettivi di carattere gestionale-operativo attraverso gli strumenti del Piano Esecutivo di Gestione, Piano Dettagliato degli Obiettivi e Bilancio annuale di previsione, documenti, invece, che attengono alla programmazione e budgeting.

A partire dall'anno 2016 il documento di pianificazione di medio periodo è il Dup che sostituisce nell'orizzonte temporale triennale la precedente Relazione previsionale e programmatica.

Uno dei principali obiettivi delle nuove disposizioni in materia di armonizzazione contabile è costituito dal rafforzamento del principio della programmazione.

La programmazione è un processo iterativo che deve portare a prefigurare una situazione di coerenza valoriale, qualitativa, quantitativa e finanziaria per guidare e responsabilizzare i comportamenti dell'Amministrazione.

Al fine di rendere più trasparente, efficace ed incisiva l'attività di programmazione e dare maggiore sistematicità e coerenza al complesso delle decisioni che accompagnano, sostengono e spiegano strategicamente i valori finanziari posti nel bilancio di previsione e poi nel PEG, il nuovo ordinamento contabile ha l'obbligo di redigere il Documento Unico di Programmazione (DUP).

IL DUP è la principale innovazione introdotta nel sistema di programmazione degli enti locali.

L'aggettivo "unico" chiarisce l'obiettivo del principio applicato: riunire in un solo documento, posto a monte del bilancio di previsione, gli indirizzi e gli obiettivi che devono guidare la predisposizione del bilancio, del PEG e la loro successiva gestione.

E' nel DUP che l'Ente deve definire le linee strategiche su cui si basano le previsioni finanziarie contenute nel bilancio.

Conseguentemente anche il contenuto del PEG deve essere coerente con il DUP oltre che con il bilancio.

Il DUP sviluppa e concretizza le linee programmatiche, relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato, presentate al Consiglio dal Sindaco ai sensi dell'art. 46, comma 3, del TUEL 267/2000.

In relazione a quanto sopra, per il 2016 si è ritenuto di riprendere - all'interno del DUP, nonché all'interno del PEG - l'impianto del Piano di Performance approvato per il 2015-2017.

# Indice

## 1. Modalità di valutazione della performance individuale e organizzativa

La valutazione della performance 2016 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.

Ovviamente con l'introduzione del DUP, tale documento è stato ritenuto essenziale e fondante per il sistema di valutazione.

## **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

Per la valutazione del risultato dei titolari di p.o. per l'anno 2016 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 2016 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 2016 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

La totalità dei valutati, sulla base del punteggio finale conseguito risultano collocati nel punteggio di valutazione medio pari a 69,16 cui corrisponde una percentuale di retribuzione di risultato pari al 15% della retribuzione di posizione percepita.

#### 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**

<b>PUNTEGGIO</b>	<b>% RETRIBUZIONE DI RISULTATO</b>
Fino a 50 0%	<b>0%</b>
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
<b>Maggiore di 80 e fino a 90</b>	<b>90% pari al 22,50% della retribuzione di posizione percepita</b>
<b>Maggiore di 90 e fino a 100</b>	<b>100% pari al 25,00% della retribuzione di posizione percepita</b>



**COMUNE DI CEPAGATTI**

**Schede raggiungimento obiettivi gestionali**

**ANNO 2016**