



N° PAP-00676-2018

Si attesta che il presente atto è stato affisso all'Albo Pretorio on-line dal 03/07/2018 al 18/07/2018

L'incaricato della pubblicazione
FRANCESCO SAPIO

COMUNE DI POLLA
PROVINCIA DI SALERNO
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 00124/2018 del 28/06/2018

OGGETTO:

Approvazione Relazione sulla Performance - anno 2017

Il giorno 28/06/2018 alle ore 18.00 con la continuazione, in POLLA e nella sede del Palazzo Comunale, si è riunita la Giunta Comunale per l'approvazione della proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

ROCCO GIULIANO
MARIA CITARELLA
TERESA MARIA PASCALE
GIUSEPPE CURCIO
MASSIMO LOVISO

PRESENTI	ASSENTI
P	
P	
P	
P	
	A

Partecipa BENEDETTO DI RONZA - Segretario Comunale
Presiede ROCCO GIULIANO - Sindaco

Verificato il numero legale, ROCCO GIULIANO - Sindaco - invita a deliberare sulla proposta di deliberazione all'oggetto, sulla quale i responsabili dei servizi interessati hanno espresso i pareri, richiesti ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n° 267.
Esito: Approvata con immediata esecutività

Richiamato il D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 “Attuazione della Legge 4.3.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

Richiamata la deliberazione n. 88 del 24 giugno 2010 con la quale la CIVIT (Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle Amministrazioni Pubbliche) ha delineato l’impianto metodologico che le P.A. devono seguire per attuare il predetto decreto ed in particolare per sviluppare il “*ciclo di gestione della performance*”;

Richiamata inoltre la delibera della CIVIT n. 1/2012 “*Linee guida relative al miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance e dei Piani della Performance*”;

Visti:

- il decreto legge “Salva Italia” (d.l. n. 201/2011, convertito con modificazioni dalla legge n. 214/2011), relativo all’ambito del processo di revisione della spesa delle pubbliche amministrazioni;

- la legge n. 125, approvata il 30 ottobre 2013, con cui è stato convertito in legge con modificazioni il d.l. n. 101/2013, il quale cambia la denominazione della CIVIT” in “Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche - A.N.AC.”;

Visto l’art. 10, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 che impone, a conclusione del ciclo annuale di gestione della performance, la redazione di un documento, denominato “**Relazione sulla performance**”, evidenziante a consuntivo i risultati raggiunti nell’anno precedente rispetto agli obiettivi contenuti nel piano della performance;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 53 del 06/04/2017 con la quale è stato approvato il piano esecutivo di gestione/piano performance per l’anno 2017;

Visto il “*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*”, per l’applicazione del sistema premiale del Comune di Polla, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 211 in data 20/11/2014;

Vista l’allegato documento denominato “**Relazione sulla performance 2017**” predisposto dal Segretario Comunale e ritenuto provvedere alla sua approvazione;

Visti i pareri favorevoli sulla proposta di deliberazione espressi ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs. 267/2000.

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese

DELIBERA

1. Di approvare la “**Relazione sulla performance 2017**” allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
2. Di disporre che la relazione predetta sia pubblicata sul sito istituzionale di questo Comune nella sezione “Amministrazione trasparente”;
3. Di trasmettere copia del presente deliberato al Responsabile per il personale, Sig. Raffaele Moretta, per l’adozione degli atti consequenziali;

4. Di dichiarare il presente atto, previa separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4°, D. Lgs. 267/2000.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta sopra riportata;

VISTI i pareri resi dai Responsabili ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000;

VISTO il TUEL (D.Lgs. 267/2000);

Con voti unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge,

DELIBERA

1. Di approvare integralmente la suddetta proposta di deliberazione, il cui contenuto si abbia qui per riportato e trascritto;
2. Di dichiarare immediatamente eseguibile il presente provvedimento ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4°, D. Lgs. 267/2000.



COMUNE D I POLLA

(Provincia di Salerno)

Via Strada delle Monache c.a.p. 84035

Tel. 0975/376111 fax 0975/376235

mail: info@comune.polla.sa.it PEC: protocollo.polla@asmepec.it

P. IVA 00463020651 Cod. Fisc. 83002060651



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017

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 rifà al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (d'ora in avanti denominato semplicemente *“Sistema”*), approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 211 in data 20/11/2014, al quale si rinvia per approfondimenti, oltre alla deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 06/04/2017, con la quale è stato approvato il PEG dell'esercizio finanziario 2017 contenente il Piano dettagliato degli Obiettivi;

Com'è noto infatti, il D.Lgs. 150/200 (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 2017 si è ritenuto di riprendere - all'interno del DUP, nonché all'interno del PEG - l'impianto del Piano di Performance approvato.

1. Modalità di valutazione della performance individuale e organizzativa

La valutazione della performance 2017 è stata effettuata sulla base degli obiettivi derivanti dal Peg 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.

Il punteggio individuale è stato considerato valido anche ai fini della valutazione della performance organizzativa, per le motivazioni indicate al paragrafo 1.2.2 del Sistema.

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 dal Sistema vigente nel nostro Ente:

- Il Sindaco valuta il Segretario Comunale (non vi sono Dirigenti);
- L'Organismo Indipendente di Valutazione valuta i titolari di P.O.;
- I titolari di P.O. (eventualmente con l'ausilio dell'O.I.V.) valutano i Dipendenti di Cat. D del proprio Servizio, nonché i dipendenti delle altre categorie.

3. Fasi

Per il processo di valutazione il Sistema prevede tre fasi:

1. la fase iniziale di comunicazione e confronto;
1. la fase intermedia di verifica e riallineamento della performance;
2. la fase finale di valutazione della performance.

Per il 2017 sono stati presi in considerazione come obiettivi quelli desumibili dagli strumenti di pianificazione, ed in particolare dal DUP e dal PEG.

3. Raggiungimento degli obiettivi ed esito delle valutazioni.

Gli obiettivi come sopra assegnati sono da ritenersi in larga parte raggiunti a tutti i livelli della struttura comunale (Segretario, Titolari di P.O., altri dipendenti): nelle **schede individuali** depositate agli atti sono meglio descritti i parametri di valutazione dell'operato dei singoli dipendenti in riferimento sia agli obiettivi raggiunti che ai comportamenti posti in essere e alle capacità dimostrate.

Infatti l'OIV ha espresso un positivo giudizio valutativo, in base alle relazioni dei responsabili di servizio interessati e agli incontri con gli stessi effettuati ed a cui viene fatto rinvio al fine di evidenziare i risultati organizzativi ed individuali raggiunti, dal quale si evince una valutazione favorevole per i titolari di P.O., con conseguente proposta di corrispondere l'indennità di risultato nelle misure previste.

In merito si evidenzia che la valutazione dei responsabili di servizio è effettuata con l'utilizzo di un'apposita scheda e che il punteggio è relativo alla valutazione degli obiettivi della cd. performance organizzativa, degli obiettivi di consolidamento e degli obiettivi gestionali settoriali, secondo le modalità, le condizioni ed i criteri prestabiliti.

Da un esame di tali schede, sulla base del punteggio finale conseguito, la maggior parte dei dipendenti risultano collocati nel range più alto stabilito per la rispettiva categoria di appartenenza: tuttavia, a fronte di questa omogeneità di risultato, l'esame delle singole schede evidenzia una discreta differenziazione dei giudizi.

Si evidenzia la necessità di una maggiore attenzione al rispetto degli obblighi riguardanti il ciclo della performance e la trasparenza, anche in considerazione delle rilevanti conseguenze di eventuali mancati o parziali adempimenti.

4. Grado di condivisione del sistema e rilevazione del superiore.

Per quanto riguarda il grado di condivisione del sistema di valutazione, si rileva che i dipendenti sottoposti al giudizio da parte del rispettivo responsabile hanno condiviso le valutazioni loro attribuite, o espressamente o tacitamente. Si ritiene che anche quest'anno la maggior parte dei dipendenti abbia accolto favorevolmente la metodologia.

Resta comunque ferma la possibilità dei dipendenti valutati di attivare le procedure di conciliazione di cui all'art.31 della Legge 4 novembre 2010, n.183 e/o ricorso giurisdizionale al Tribunale del Lavoro.

5. Sistema di premialità - Raffronto tra premialità stanziata e premialità distribuita

La corresponsione dei premi di produttività terrà conto, oltretutto dei criteri contenuti nel Sistema, anche dell'ammontare del fondo per la produttività, come determinato dalla contrattazione decentrata, che viene pubblicata sul sito del Comune.

Ad avvenuta erogazione dei premi, sul sito del Comune verrà pubblicato, nella Sezione Trasparenza, il prospetto di raffronto tra fondi stanziati e premi erogati.

6. Procedure di conciliazione

Ad oggi non sono state attivate procedure di conciliazione.

7. Punti di forza e punti migliorabili del ciclo di gestione della Performance.

Tra i punti di forza del ciclo di gestione della Performance vi è senza dubbio la possibilità di individuare gli obiettivi nell'arco di un triennio e non più per un solo anno, seguendo in tal modo il prospetto temporale della programmazione economica.

Tra le possibili azioni di miglioramento vi è l'opportunità di puntualizzare meglio gli obiettivi da perseguire per i singoli dipendenti (o gruppi di dipendenti) ad inizio anno, indipendentemente dall'avvenuta approvazione degli strumenti di programmazione finanziaria.

Nello specifico, si evidenzia come nel corso dell'anno 2017 si è dovuto far fronte ad una eccezionale situazione di criticità, determinatasi in quasi tutte le Aree/Settori a causa della carenza di personale che non è stato possibile sostituire con immediatezza a causa, da un lato, del blocco di fatto delle assunzioni dovuto al completamento delle procedure di ricollocazione presso gli enti dei dipendenti di area vasta (ex provinciali), conclusesi solo a fine 2016, per altro verso per la mancanza di risorse finanziarie da poter destinare all'assunzione di nuovo personale anche per scelte organizzative operate in passato.

In merito alla valutazione dei comportamenti organizzativi, si ribadisce la necessità che negli esercizi successivi si correggano e migliorino gli aspetti operativi e applicativi degli stessi (cd. performance), con una programmazione degli obiettivi da effettuarsi all'inizio dell'esercizio finanziario ed una costante e periodica verifica e monitoraggio dell'attuazione degli stessi nel corso dell'anno.

Per quanto attiene alle attività di performance delle P.O. con competenze gestionali, si evidenzia la necessità di mantenere ed ottimizzare la realizzazione dei cd. obiettivi gestionali comuni organizzativi (collegati alla c.d. performance organizzativa), nonché degli obiettivi di consolidamento e miglioramento quali/quantitativo dei servizi e delle attività.

Sotto questo profilo il sistema necessita di miglioramenti. Infatti in ragione degli obiettivi programmati che risultano indicati per attività complessiva da svolgere e non anche, spesso, per specifico e preciso adempimento da conseguire e realizzare, in fase di controllo non risulta sempre in modo immediato come poterne verificare lo stato di attuazione/misurazione secondo quanto richiesto dalla normativa vigente.

Inoltre secondo quanto evidenziato in più occasioni dai titolari di P.O., necessita dare indicazione da parte dell'amministrazione degli obiettivi da raggiungere con priorità; le predette esigenze risultano oltremodo confermate in conseguenza dell'entrata in vigore dall'anno 2015 dei nuovi principi della cd. armonizzazione contabile per cui anche le attività di performance devono essere modulate in modo da tener conto dell'entrata in vigore delle regole di nuova contabilità di cui al D.Lgs. 118/2011 e smi.

In particolare con riguardo al Dup (Documento Unico di Programmazione) si ricorda che ormai questo nuovo strumento di programmazione strategica e operativa unifica le informazioni, le analisi e gli indirizzi della programmazione relativamente al bilancio non più solo annuale ma pluriennale (es. 2018/2020).

E' diventato pertanto oltremodo indispensabile definire per tempo gli obiettivi che necessita attuare con priorità da parte degli uffici, proprio per consentire la realizzazione del programma di mandato dell'amministrazione (obiettivi strategici) (per la realizzazione degli obiettivi a rilevanza strategica viene fatto rinvio alle relazioni redatte dai Responsabili di PO).

Infine particolare e sempre maggiore attenzione occorrerà assicurare agli adempimenti prescritti da alcune normative essenziali quali: anticorruzione; controlli interni; decreto trasparenza (come da ultimo integrato e modificato con D.Lgs. 97/2016); decreto dell'amministrazione digitale; privacy; codice dei contratti D. Lgs. 50/2016 e smi.

In materia di anticorruzione (L. 190/2012), particolare attenzione andrà rivolta all'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, ove si registrano diverse criticità dovute principalmente, come già in precedenza evidenziato, alla carenza di personale dei diversi settori/aree/uffici, all'emanazione di nuove normative, al moltiplicarsi degli adempimenti. Per ogni utile specificazione si rinvia alle relazioni redatte dai Responsabili di PO.

La legge 190/2012 impegna inoltre le amministrazioni pubbliche a prestare particolare attenzione alla formazione del personale, considerandola uno degli strumenti principali per la prevenzione della corruzione: il piano comunale anticorruzione prevede che i titolari di PO di riferimento delle strutture a cui fanno capo le attività a rischio individuano, di concerto con il Responsabile per la prevenzione della corruzione, il personale da avviare ai corsi di formazione sul tema dell'anticorruzione, anche utilizzando strumenti innovativi quali l' e-learning. (apprendimento on-line). La partecipazione al piano di formazione da parte del personale selezionato rappresenta un' attività obbligatoria. In merito, si evidenzia come siano state emanate note di richiamo all'osservanza della succitata normativa.

8. Documentazione di riferimento

Per un più attento esame delle performance raggiunte dai singoli titolari di P.O. e dipendenti del Comune, si rinvia alle Relazioni rese dai responsabili ed alle schede individuali di valutazione.

Polla, il 28/06/2018

Il Segretario Comunale
Avv. Benedetto di Ronza



COMUNE DI POLLA

Parere Tecnico Responsabile del Procedimento
per la Proposta di Delibera N° 00133/2018 del 28/06/2018.

Avente oggetto:

Approvazione Relazione sulla Performance - anno 2017

Il Dirigente del Settore POLLA_AREA_ORGANI_POLITICI esprime parere: Favorevole

POLLA, 28/06/2018

Letto, confermato e sottoscritto.

Del che si è redatto il presente verbale a cura del Segretario Comunale BENEDETTO DI RONZA che attesta autenticità a mezzo sottoscrizione con firma digitale:

Sindaco
ROCCO GIULIANO

Segretario Comunale
BENEDETTO DI RONZA

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione, viene affissa in pubblicazione all'Albo Pretorio ai sensi dell'articolo 124, comma 1, del d.lgs 267/2000 per 15 giorni consecutivi.

Polla, 03/07/2018

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Visti gli atti d'ufficio si attesta che la presente deliberazione:

- E' divenuta esecutiva il giorno 28/06/2018, essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art 134, comma 4, D.Lsg. 267/2000)

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

Il Sottoscritto

in qualita' di

attesta che la presente copia cartacea della Deliberazione n° DEL 00124/2018 e' conforme al documento informatico originale firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs N° 82/2005.

Polla, li _____

Firma e Timbro dell'Ufficio

N.B. Da compilare a cura del Soggetto Autorizzato.