COMUNE DI ATRI

- Provincia di Teramo -

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ESERCIZIO 2015

L'anno duemilasedici il giorno 26 del mese di settembre, alle ore 11.30, presso la Residenza Municipale di Atri – Ufficio del Segretario Generale - si è riunita la Commissione di Valutazione interna nominata con Decreto sindacale n. 19 del 20.11.2013, così composta:
Dott. Di Felice Jean Dominique – Segretario Generale del Comune di Atri – Presidente;
Dott. Claudio Mizii – Membro esterno;
Dott.ssa Laura Paolini – Membro esterno.

PREMESSA

È opportuna una breve premessa al fine di illustrare lo scenario entro il quale si è sviluppata l'attività dell'Amministrazione comunale nel corso dell'esercizio 2015.

1. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La nuova struttura organizzativa dell'Amministrazione Comunale è stata approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 115 del 29.06.2011, successivamente integrata e modificata.
L'assetto organizzativo si conforma a principi di economicità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, che promuovono:

a) la piena autonomia operativa degli apicali, nell'ambito degli indirizzi politico-programmatici, in attuazione del principio di separazione delle competenze e delle responsabilità degli organi di governo da quelle dei dirigenti;
b) la razionalizzazione del processo di programmazione e controllo;
c) l'integrazione tra le varie funzioni;
d) l'armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza;
e) la formazione e l'aggiornamento del personale.

La struttura organizzativa si è articolata nelle seguenti unità organizzative:

a) Ufficio del Segretario Generale – Comitato di Direzione;
b) Area I^ Affari istituzionali sviluppo e innovazione – servizi culturali – turismo e sport;
c) Area II^ Servizi Interni e ai Cittadini;
d) Area III^ Servizi alla Città, al Territorio e alle Imprese;
e) Area IV^ Polizia Locale;
f) Ufficio del Giudice di Pace di Atri.

2. L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

La Commissione di Valutazione è stata istituita con Decreto Sindacale n. 19 del 20.11.2013.

3. IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La Giunta Municipale con deliberazione n. 32 del 21.03.2012 ha approvato il Manuale di Valutazione delle Prestazioni del Personale e con successiva deliberazione n. 187 del 7.11.2014 ha approvato la metodologia per la valutazione delle prestazioni individuali dei Responsabili di Area.

4. IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Osservato che l'art. 169, comma 3 bis, del D. Lgs. n. 267/2000 prevede che il Piano Esecutivo di Gestione è deliberato in coerenza con il Bilancio di Previsione e con la Relazione Previsionale e Programmatica e che il Piano Dettagliato degli Obiettivi e il Piano della Performance sono unificati nel P.E.G.; osservato, inoltre, che l'articolo 4, comma 1, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, dispone la necessaria coerenza del ciclo di gestione della performance con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, si evidenzia che l'esercizio finanziario 2015 è stato caratterizzato da un ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio alquanto frastagliato a causa dei continui rinvii del termine di approvazione del bilancio di previsione, bilancio approvato dal Comune di Atri con atto consiliare n. 37 del 10 settembre 2015.

Pertanto la programmazione delle attività operative ha dovuto tener conto non solo del vincolo temporale, ma anche dell'impossibilità di approvare un bilancio di previsione per l'esercizio 2015 temporalmente coerente con le attività gestionali dell'Ente.

Evidenziato che la Giunta Comunale con deliberazione n. 201 del 25-09-2015 ha approvato il P.E.G. e Piano Performance per l'esercizio 2015, dando atto che i programmi, i progetti e gli obiettivi per l'anno 2015 sono quelli contenuti nella Relazione Previsionale e Programmatica, allegata al Bilancio di Previsione 2015, nonché quelli rinvenibili nelle deliberazioni di Consiglio o Giunta Comunale approvate nel corso dell'esercizio.

Osservato che la valutazione della performance individuale dei Responsabili di Area è effettuata dalla Commissione di Valutazione, applicando la metodologia approvata con la citata deliberazione n. 187/2014, e che il P.E.G. per l'esercizio 2015 è stato predisposto a seguito dell'approvazione del bilancio di previsione. Nel P.E.G. sono confluiti i documenti programmatici proposti nel corso dell'esercizio finanziario 2015.

RISULTATI DEI RESPONSABILI DI AREA ESERCIZIO 2015

Conformemente alla statuizione della Giunta Comunale, espressa nell'atto n. 201/2015, di rendicontare gli obiettivi gestionali in costanza dell'approvazione del rendiconto 2015 e viste le Relazioni predisposte dai Responsabili di Area ed approvate dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 92 del 29.04.2016, relazioni/report sulle attività svolte e sul raggiungimento dei programmi, progetti ed obiettivi con riferimento all'anno 2015, per ciascun titolare di P.O. si esprimerà l'apprezzamento dell'apporto ritenuto nella realizzazione delle attività assegnate, considerandosi l'impegno profuso nel realizzarle, nonché i comportamenti organizzativi profilati sulla base di una griglia di fattori. Si specifica che per l'Ufficio del Giudice di Pace di Atri, considerata la peculiarità delle attività svolte, la relazione 2015 è stata prodotta direttamente dal corrente Responsabile con nota di prot. n. 406 del 19.09.2016.

DELLA QUERCIA GABRIELE:
- riguardo alla quantità di lavoro assegnato, ha realizzato abitualmente quantità pari a quelle assegnate;
- riguardo ai tempi procedurali, ha impiegato spesso i tempi previsti o preventivati;
- riguardo alla precisione dei risultati, ha realizzato la precisione attesa;
- riguardo alla gestione delle priorità, ha realizzato abitualmente le attività gestendo le priorità necessarie.

I fattori considerati per la valutazione dei comportamenti organizzativi sono i seguenti:
- con riguardo all'applicazione delle conoscenze, ovvero alla capacità di applicare le conoscenze necessarie per i compiti assegnati, acquisite attraverso attività di formazione ed esperienza di lavoro, è stato costantemente orientato a perfezionare le conoscenze ed abilità e a migliorare i risultati in modo significativo;
- con riguardo alle relazioni ed ai rapporti con l'utenza, ovvero alla capacità di tenere rapporti, di interloquire con utenti e colleghi, con atteggiamento cortese, di disponibilità, è stato costantemente orientato a mantenere relazioni ottimali con colleghi e buoni rapporti con l'utenza, con semplicità e tempestività migliorando i risultati in modo significativo;
- con riguardo all'autonomia operativa, ovvero alla capacità di orientare il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate, ha dimostrato di saper gestire in autonomia buona parte delle attività di competenza;
- con riguardo al coinvolgimento nei processi, ovvero alla capacità di concorrere alle decisioni e di lavorare in team con altri Responsabili, ha dimostrato di assumere comportamenti positivi di coinvolgimento nei processi e di partecipazione attiva;

- con riguardo all'adattamento ai cambiamenti organizzativi, ovvero alla capacità di gestire le attività in presenza di diversa organizzazione sotto il profilo delle competenze, delle risorse, della struttura operativa, ecc., ha dimostrato di essere partecipe delle esigenze di miglioramento del settore, di adattarsi ai cambiamenti ed al contesto operativo migliorando i risultati in modo significativo;
- infine, con riguardo alla disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste dal ruolo, ha partecipato attivamente e positivamente alle esigenze di flessibilità del servizio.
Dalla relazione prodotta emerge un andamento dei risultati sostanzialmente in linea con gli obiettivi di gestione contenuti nei documenti programmatici dell'Ente e come gli obiettivi medesimi siano stati raggiunti con grado più che soddisfacente.

DI CRESCENZO PAOLA:
- riguardo alla quantità di lavoro assegnato, ha realizzato abitualmente quantità pari a quelle assegnate;
- riguardo ai tempi procedurali, ha impiegato spesso i tempi previsti o preventivati;
- riguardo alla precisione dei risultati, ha realizzato la precisione attesa;
- riguardo alla gestione delle priorità, ha realizzato abitualmente le attività gestendo le priorità necessarie.

I fattori considerati per la valutazione dei comportamenti organizzativi sono i seguenti:
- con riguardo all'applicazione delle conoscenze, ovvero alla capacità di applicare le conoscenze necessarie per i compiti assegnati, acquisite attraverso attività di formazione ed esperienza di lavoro, è stato costantemente orientato a perfezionare le conoscenze ed abilità e a migliorare i risultati in modo significativo;
- con riguardo alle relazioni ed ai rapporti con l'utenza, ovvero alla capacità di tenere rapporti, di interloquire con utenti e colleghi, con atteggiamento cortese, di disponibilità, è stato costantemente orientato a mantenere relazioni ottimali con colleghi e buoni rapporti con l'utenza, con semplicità e tempestività migliorando i risultati in modo significativo;
- con riguardo all'autonomia operativa, ovvero alla capacità di orientare il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate, ha dimostrato di saper gestire in autonomia buona parte delle attività di competenza;
- con riguardo al coinvolgimento nei processi, ovvero alla capacità di concorrere alle decisioni e di lavorare in team con altri Responsabili, ha dimostrato di assumere comportamenti positivi di coinvolgimento nei processi e di partecipazione attiva;
- con riguardo all'adattamento ai cambiamenti organizzativi, ovvero alla capacità di gestire le attività in presenza di diversa organizzazione sotto il profilo delle competenze, delle risorse, della struttura operativa, ecc., ha dimostrato di essere partecipe delle esigenze di miglioramento del settore, di adattarsi ai cambiamenti ed al contesto operativo migliorando i risultati in modo significativo;
- infine, con riguardo alla disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste dal ruolo, ha partecipato attivamente e positivamente alle esigenze di flessibilità del servizio.
Dalla relazione prodotta emerge un andamento dei risultati sostanzialmente in linea con gli obiettivi di gestione contenuti nei documenti programmatici dell'Ente e come gli obiettivi medesimi siano stati raggiunti più che soddisfacentemente.

MARCONE GINO:
- riguardo alla quantità di lavoro assegnato, ha realizzato abitualmente quantità pari a quelle assegnate;
- riguardo ai tempi procedurali, ha impiegato spesso i tempi previsti o preventivati;
- riguardo alla precisione dei risultati, ha realizzato la precisione attesa;
- riguardo alla gestione delle priorità, ha realizzato abitualmente le attività gestendo le priorità necessarie.

I fattori considerati per la valutazione dei comportamenti organizzativi sono i seguenti:
- con riguardo all'applicazione delle conoscenze, ovvero alla capacità di applicare le conoscenze necessarie per i compiti assegnati, acquisite attraverso attività di formazione ed esperienza di lavoro, è stata costantemente orientata a perfezionare le conoscenze ed abilità e a migliorare i risultati in modo significativo;
- con riguardo alle relazioni ed ai rapporti con l'utenza, ovvero alla capacità di tenere rapporti, di interloquire con utenti e colleghi, con atteggiamento cortese, di disponibilità, è stata costantemente orientata a mantenere relazioni ottimali con colleghi e buoni rapporti con l'utenza, con semplicità e tempestività migliorando i risultati in modo significativo;
- con riguardo all'autonomia operativa, ovvero alla capacità di orientare il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate, ha dimostrato di saper gestire in autonomia buona parte delle attività di competenza;
- con riguardo al coinvolgimento nei processi, ovvero alla capacità di concorrere alle decisioni e di lavorare in team con altri Responsabili, ha dimostrato di assumere comportamenti positivi di coinvolgimento nei processi e di partecipazione attiva;
- con riguardo all'adattamento ai cambiamenti organizzativi, ovvero alla capacità di gestire le attività in presenza di diversa organizzazione sotto il profilo delle competenze, delle risorse, della struttura operativa, ecc., ha dimostrato di essere partecipe delle esigenze di miglioramento del settore, di adattarsi ai cambiamenti ed al contesto operativo migliorando i risultati in modo significativo;
- infine, con riguardo alla disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste dal ruolo, ha partecipato attivamente e positivamente alle esigenze di flessibilità del servizio.

Dalla relazione prodotta emerge un andamento dei risultati sostanzialmente in linea con gli obiettivi di gestione contenuti nei documenti programmatici dell'Ente e come gli obiettivi medesimi siano stati raggiunti con grado più che soddisfacente.

OSMI ALFONSO:
- riguardo alla quantità di lavoro assegnato, ha realizzato abitualmente quantità pari a quelle assegnate;
- riguardo ai tempi procedurali, ha impiegato i tempi previsti;
- riguardo alla precisione dei risultati, ha realizzato una buona precisione rispetto all'attesa;
- riguardo alla gestione delle priorità, ha realizzato abitualmente le attività gestendo in linea di massima le priorità necessarie.

I fattori considerati per la valutazione dei comportamenti organizzativi sono i seguenti:
- con riguardo all'applicazione delle conoscenze, ovvero alla capacità di applicare le conoscenze necessarie per i compiti assegnati, acquisite attraverso attività di formazione ed esperienza di lavoro, ha dimostrato interesse al perfezionamento delle conoscenze e a migliorare i risultati del lavoro;
- con riguardo alle relazioni ed ai rapporti con l'utenza, ovvero alla capacità di tenere rapporti, di interloquire con utenti e colleghi, con atteggiamento cortese, di disponibilità, ha dimostrato di saper intrattenere adeguate relazioni, migliorando i risultati in modo significativo;
- con riguardo all'autonomia operativa, ovvero alla capacità di orientare il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate, ha dimostrato di saper gestire in autonomia buona parte delle attività di competenza;
- con riguardo al coinvolgimento nei processi, ovvero alla capacità di concorrere alle decisioni e di lavorare in team con altri Responsabili, ha dimostrato di assumere comportamenti positivi di coinvolgimento nei processi;
- con riguardo all'adattamento ai cambiamenti organizzativi, ovvero alla capacità di gestire le attività in presenza di diversa organizzazione, ha dimostrato di adattarsi ai cambiamenti migliorando i risultati;
- con riguardo alla disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste dal ruolo, si è adattato alle esigenze di flessibilità del servizio.

Dalla relazione prodotta emerge un andamento dei risultati sostanzialmente in linea con gli obiettivi di gestione contenuti nei documenti programmatici dell'Ente e come gli obiettivi medesimi siano stati raggiunti più che soddisfacentemente.

MASCIOTTA ANNADOMENICA (fino al 31-05-2015):
- riguardo alla quantità di lavoro assegnato, ha realizzato abitualmente quantità pari a quelle assegnate;
- riguardo ai tempi procedurali, ha impiegato i tempi previsti;
- riguardo alla precisione dei risultati, ha realizzato una buona precisione rispetto all'attesa;
- riguardo alla gestione delle priorità, ha realizzato abitualmente le attività gestendo in linea di massima le priorità necessarie.

I fattori considerati per la valutazione dei comportamenti organizzativi sono i seguenti:
- con riguardo all'applicazione delle conoscenze, ovvero alla capacità di applicare le conoscenze necessarie per i compiti assegnati, acquisite attraverso attività di formazione ed esperienza di lavoro, ha dimostrato interesse al perfezionamento delle conoscenze e a migliorare i risultati del lavoro;
- con riguardo alle relazioni ed ai rapporti con l'utenza, ovvero alla capacità di tenere rapporti, di interloquire con utenti e colleghi, con atteggiamento cortese, di disponibilità, ha dimostrato di saper intrattenere adeguate relazioni, migliorando i risultati in modo significativo;
- con riguardo all'autonomia operativa, ovvero alla capacità di orientare il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate, ha dimostrato di saper gestire in autonomia buona parte delle attività di competenza;
- con riguardo al coinvolgimento nei processi, ovvero alla capacità di concorrere alle decisioni e di lavorare in team con altri Responsabili, ha dimostrato di assumere comportamenti positivi di coinvolgimento nei processi;
- con riguardo all'adattamento ai cambiamenti organizzativi, ovvero alla capacità di gestire le attività in presenza di diversa organizzazione, ha dimostrato di adattarsi ai cambiamenti migliorando i risultati;
- con riguardo alla disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste dal ruolo, si è adattato alle esigenze di flessibilità del servizio.

Dalla relazione prodotta emerge un andamento dei risultati sostanzialmente in linea con gli obiettivi di gestione contenuti nei documenti programmatici dell'Ente e come gli obiettivi medesimi siano stati raggiunti più che soddisfacentemente.

PERACCHIA LUIGI:
- riguardo alla quantità di lavoro assegnato, ha realizzato abitualmente quantità pari a quelle assegnate;
- riguardo ai tempi procedurali, ha impiegato i tempi previsti;
- riguardo alla precisione dei risultati, ha realizzato una buona precisione rispetto all'attesa;
- riguardo alla gestione delle priorità, ha realizzato abitualmente le attività gestendo in linea di massima le priorità necessarie.

I fattori considerati per la valutazione dei comportamenti organizzativi sono i seguenti:
- con riguardo all'applicazione delle conoscenze, ovvero alla capacità di applicare le conoscenze necessarie per i compiti assegnati, acquisite attraverso attività di formazione ed esperienza di lavoro, ha dimostrato interesse al perfezionamento delle conoscenze e a migliorare i risultati del lavoro;
- con riguardo alle relazioni ed ai rapporti con l'utenza, ovvero alla capacità di tenere rapporti, di interloquire con utenti e colleghi, con atteggiamento cortese, di disponibilità, ha dimostrato di saper intrattenere adeguate relazioni, migliorando i risultati in modo significativo;
- con riguardo all'autonomia operativa, ovvero alla capacità di orientare il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate, ha dimostrato di saper gestire in autonomia buona parte delle attività di competenza;

- con riguardo al coinvolgimento nei processi, ovvero alla capacità di concorrere alle decisioni e di lavorare in team con altri Responsabili, ha dimostrato di assumere comportamenti positivi di coinvolgimento nei processi;
- con riguardo all'adattamento ai cambiamenti organizzativi, ovvero alla capacità di gestire le attività in presenza di diversa organizzazione, ha dimostrato di adattarsi ai cambiamenti migliorando i risultati;
- con riguardo alla disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste dal ruolo, si è adattato alle esigenze di flessibilità del servizio.
Dalla relazione prodotta emerge un andamento dei risultati sostanzialmente in linea con gli obiettivi di gestione contenuti nei documenti programmatici dell'Ente e come gli obiettivi medesimi siano stati raggiunti più che soddisfacentemente.

Considerato che dagli atti del Settore Finanziario risulta rispettato il Patto di Stabilità per l'esercizio finanziario 2015, sulla base dei documenti programmatici adottati dall'Ente, si ritiene che i Responsabili di Area abbiano perseguito gli obiettivi assegnati con metodo, graduando in modo appropriato le priorità, adeguandosi ai limiti economici imposti dal bilancio dell'Ente e dalla normativa nazionale, cercando di rendere l'attività gestionale coerente ed efficace rispetto alle direttive impartite dall'Amministrazione Comunale; gli eventuali scostamenti possono ritenersi del tutto fisiologici nell'ambito di una normale gestione, specie se si tiene conto dei gravosi vincoli imposti alle PP.AA. a livello nazionale.

VALUTAZIONE RISULTATI POSIZIONI ORGANIZZATIVE ESERCIZIO 2015

LA COMMISSIONE DI VALUTAZIONE

PROCEDE, quindi, all'elaborazione delle schede di valutazione dei Responsabili di Area per l'esercizio 2015, schede allegate alla presente Relazione a parte integrante e sostanziale.

DÀ ATTO
- che, in applicazione della delibera G.M. n. 187/2014, la retribuzione di risultato di ciascun apicale è determinata facendo corrispondere il punteggio ottenuto con il valore percentuale di riferimento come di seguito specificato:

- un punteggio inferiore al 30% del massimo punteggio ottenibile dà luogo ad una valutazione negativa;
- l'accesso all'indennità di risultato è posizionato al 50% del punteggio massimo ottenibile;
- tra il 30 e il 50% non si dà luogo né ad una valutazione negativa né all'indennità di risultato;
- per i punteggi superiori al 50%, l'indennità viene calcolata in proporzione al punteggio ottenuto.

- che ciascun apicale ha conseguito il seguente punteggio complessivo relativo all'Esercizio 2015, al quale corrisponde la percentuale di indennità di risultato a fianco indicata :

NOMINATIVI	AREA	PUNTEGGI	PERCENTUALE
Della Quercia Gabriele P.O	I	40	25%
Di Crescenzo Paola A.P.	II	40	30%

Marcone Gino A.P.	III	40	30%
Osmi Alfonso P.O	IV	40	25%
Masciotta Annadomenica P.O fino al 31-05-2015	Ufficio di supporto al Giudice di Pace di Atri	40	25%
Peracchia Luigi P.O	Ufficio di supporto al Giudice di Pace di Atri	40	25%

Alla luce di quanto sopra, le retribuzioni di risultato delle Posizioni Organizzative sono nella misura a fianco di ciascuna riportata:

NOMINATIVI	**AREA**	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	PERCENTUALE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	**RETRIBUZIONE DI RISULTATO**
Della Quercia Gabriele	I	5.165,00	25%	**1.291,25**
Di Crescenzo Paola	II	16.000,00	30%	**4.800,00**
Marcone Gino	III	16.000,00	30%	**4.800,00**
Osmi Alfonso	IV	11.000,00	25%	**2.750,00**
Masciotta Annadomenica	Ufficio di supporto al Giudice di Pace di Atri	5.165,00	25% fino al 31-05-2015	**538,00**
Peracchia Luigi	Ufficio di supporto al Giudice di Pace di Atri	5.165,00	25%	**753,00**

Il PRESIDENTE

Dott. Jean Dominique Di Felice

I MEMBRI ESTERNI

Dott. ssa Laura Paolini

Dott. Claudio Mizii