

COMUNE DI ERCHIE
(Provincia di Brindisi)

RELAZIONE
SULLA PERFORMANZA
ANNO 2017

Erchie, 27/09/2018

Segretario Generale
Dott. Vito Antonio Maggiore

PREMESSA

In attuazione a quanto previsto dall'articolo 3 del d.lgs. 27/10/2009, n. 150 l'ente deve adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa. Il piano della performance, in base a quanto previsto dall'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009, 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 valutazione della performance, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori.

Il piano della performance 2017/2019 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 20/04/2017.-

Nello specifico del Comune di Erchie, il ciclo della performance è disciplinato dalle norme contenute nella deliberazione di Giunta Comunale n. 162 del 31/12/2013, che costituisce aggiornamento del Regolamento degli uffici e servizi, inerente la metodologia di valutazione disciplinante l'iter procedurale per la gestione della performance, individuando quali momenti salienti del ciclo della performance le fasi di seguito descritte.

a) La programmazione

Rispetto alla fase della programmazione il Piano della performance rappresenta il documento di sintesi della fase programmatoria nel quale viene evidenziato in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione (programmazione triennale strategica, programmazione triennale economico finanziaria, programmazione operativa annuale, piano dettagliato degli obiettivi), in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente.

b) il monitoraggio

Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato dall'OIV con il supporto dei responsabili delle strutture organizzative preposte che provvedono secondo scadenze prestabilite alla redazione di report sulla performance.

c) la verifica e valutazione

La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di una Relazione sulla Performance, finalizzata alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo e a tutti gli stakeholder

La relazione sulla performance è predisposta dal segretario comunale sulla base dei dati acquisiti presso ciascun responsabile di struttura e successivamente trasmessa all' OIV per la validazione e successiva approvazione da parte della Giunta Comunale.

Premesso quanto sopra, viene elaborata la presente relazione sulla performance 2017, sulla base degli strumenti di programmazione approvati dall'ente e sulla base dei dati acquisiti presso ciascun responsabile di struttura; detta relazione sarà sottoposta alla giunta comunale per la relativa approvazione, previa validazione della stessa da parte dell'OIV.

Nel prosieguo della presente relazione, coerentemente con le fasi del ciclo di gestione della performance come sopra individuate, procederemo preliminarmente ad illustrare lo scenario entro il quale si è sviluppata l'attività dell'amministrazione, accennando in particolare all'assetto organizzativo dell'ente e agli strumenti di programmazione in atto, quindi seguirà una verifica dell'attività svolta, sulla base dei dati acquisiti presso ciascun responsabile di struttura, puntualmente supportata dall'analisi di specifici indicatori di attività; oltre alla verifica degli obiettivi di PEG seguirà una verifica degli obiettivi strategici, avendo come riferimento l'analisi di specifici procedimenti a tal fine rilevanti.

1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

1.1. assetto organizzativo

L'assetto organizzativo di riferimento è quello a suo tempo approvato dalla Giunta comunale con delibera n° 88 del 30/06/2018. Nello specifico detto assetto organizzativo si articola nelle seguenti strutture apicali:

I[^] SETTORE: Affari Generali – Servizi Demografici – Contenzioso;

II[^] SETTORE: Servizi Sociali – Sport – Turismo – Spettacolo;

III[^] SETTORE: Ragioneria e Finanze – Tributi - Gestione risorse umane;

IV[^] SETTORE: Lavori Pubblici;

V[^] SETTORE: Urbanistica;

VI[^] SETTORE: Polizia municipale.

L'assetto organizzativo dell'ente alla data del 31.12.2017 viene in dettaglio riepilogato nella seguente **tabella n. 1**:

	<i>Struttura</i>	<i>Risorse umane per categoria</i>				<i>Tot.</i>
		<i>Cat. A</i>	<i>Cat. B</i>	<i>Cat. C</i>	<i>Cat. D</i>	
I	Affari Generali – Servizi Demografici – Contenzioso; <i>Rresponsabile: D.ssa Agata Rodi</i>		3	2	1	7
II	Servizi Sociali – Sport – Turismo – Spettacolo <i>Responsabile: D.ssa Lucia Fanuli</i>		1		1	3
III	Ragioneria e Finanze –Tributi - Gestione risorse umane. <i>Responsabile:Dott. Stefano Lanza</i>		1			2
IV	Lavori Pubblici <i>Responsabile:Arch. Carmelo Ciccarese</i>		2			3
V	Urbanistica <i>Responsabile: Ing.Antonio Gigli</i>			(1)in comando		1
VI	Polizia Municipale <i>Responsabile:Maria Rosaria Coppola</i>			3	1	5
Totale: 6			7	5	3	21

tabella 1 – assetto organizzativo a tutto il 31.12.2017

Giova ricordare che al 31.12.2017 la dotazione organica del comune consta complessivamente di 38 unità di personale, di cui 17 vacanti e che nel corso dell' esercizio finanziario 2017 non è stata registrata alcuna riduzione del personale in servizio rispetto ad analogo periodo dell'anno precedente; le cessazioni intervenute nel corso dell'anno 2016 sono quelle in dettaglio riepilogate nella **tabella n. 2**

Tabella n. 2

CESSAZIONI PERSONALE 01/01/2016 - 31.12.2016		
N. CESSAZIONI/DECORRENZA	CATEGORIA	PROFILO
<i>1 - Pensionamento</i>	<i>B</i>	<i>esecutore</i>
<i>2 - Pensionamento</i>	<i>B</i>	<i>esecutore</i>

1.2. Attuazione piano occupazionale 2014

Partendo dai dati sopra registrati e per sopperire alla significativa riduzione del personale, nel corso del 2017 sono stati adottati i seguenti atti in materia di dotazione organica e programmazione del fabbisogno di personale:

- deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 30/03/2017 è stato approvato il programma triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2017/2019 ed è approvato il piano occupazionale 2017;

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 09/05/2017, modificando la deliberazione n. 29/2017, è stato approvato il programma triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2017/2019 ed è approvato il piano occupazionale 2017;

- con deliberazione della Giunta Comunale n.89 del 30/06/2017, modificando le precedenti deliberazioni n. 29/2017 e n. 53/2017, è stato approvato il programma triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2017/2019 ed è approvato il piano occupazionale 2017;

- con deliberazione della Giunta Comunale n.151 del 17/10/2017, modificando le precedenti deliberazioni n. 29/2017, n. 53/2017 e n. 89/2017, è stato approvato il programma triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2017/2019 ed è approvato il piano occupazionale 2017.

In attuazione ai suddetto provvedimento di programmazione del fabbisogno di personale, nel corso dell'esercizio 2017 sono state avviate le procedure per la copertura di n. due posti, entrambi coperti alla data odierna, riguardanti i seguenti profili professionali:

n. posti	categoria	Settore	Profilo professionale
1	D	Ragioneria e Finanze	Istruttore Direttivo contabile (<i>assunto dal 1/06/2018</i>)
1	C	Urbanistica	Istruttore amm.vo (<i>assunto dal 12/12/2017</i>)

Per quanto concerne le assunzioni a tempo determinato e le altre forme flessibili si fa presente che le stesse sono state programmate con le citate deliberazioni della Giunta Comunale senza che però i Responsabili di settore vi abbiano dato corso.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO				
Categoria/profilo	Modalità/forma di reclutamento	n. unità	periodo	

Tutta la programmazione di cui sopra è stata approvata ed attuata nel rispetto del quadro normativo di riferimento in materia di spesa di personale negli enti locali ed in particolare dell'articolo 76 comma 7 del D.L. 112/2008 e successiva legge di conversione, come sostituito dall'articolo 14 comma 9 del D.L. 31/5/2010, n. 78 che modifica la disciplina delle spese di personale degli enti locali a far data dal 1° gennaio 2011, nonché l'art. 11, comma 4 bis, D.L. n. 90/2014 il quale, come confermato dalla delibera della Corte dei Conti n. 2/2015, ha stabilito che gli enti virtuosi in materia di spesa del personale (riduzione della spesa del personale co. 557 L. 296/2006) trovano, quale limite per le assunzioni flessibili, il tetto del 100% della spesa per assunzioni flessibili 2009.

Ed in vero a fine esercizio, come documentato dal verbale di chiusura in atti, risulta:

- che la spesa di personale 2017 (intervento 1 del bilancio, come risultante dal conto del personale trasmessa alla Ragioneria Territoriale dello Stato) risulta pari a € 846.982, inferiore

alla spesa di personale sostenuta ad analogo titolo nell'anno 2016, pari a € 957.587, nonché alla spesa media del triennio 2011-2013, pari ad € 1.173366,43;

- che nell'anno 2017 l'incidenza percentuale delle spese di personale (€ 846.982) sulle spese correnti (€ 4.597.542) è pari al 18,42 %, mentre per l'anno 2016 l'incidenza percentuale delle spese di personale (€ 957.587) sulle spese correnti (€ 4.395.854) era pari al 21,78 %.

2. PROGRAMMAZIONE

Dato il quadro normativo di riferimento, come delineato in premessa, il Comune di Erchie, per il triennio 2017/2019, ha proceduto a dare attuazione al ciclo della performance; a tal proposito va ricordato che, al fine di evitare duplicazioni di procedimenti ed improntare l'attività amministrativa a criteri di efficacia, efficienza ed economicità di gestione, il Comune di Erchie articola ed applica il ciclo di gestione della performance utilizzando gli strumenti di pianificazione e di controllo economico finanziari già applicati in forza del D.Lgs. 267/2000, previo opportuno adattamento ai principi del D.lgs. n. 150/2009, applicabili agli enti locali.

Posto quanto sopra, ai fini delle verifiche e dell'analisi condotta attraverso la presente relazione, gli strumenti di programmazione che costituiscono punti di riferimento e di partenza della stessa sono quelli di seguito riepilogati:

- delibera Giunta comunale n.162 del 31/12/2013 di approvazione della metodologia permanente per la valutazione della performance, dei risultati e della prestazione lavorativa dei dipendenti;

-delibera Giunta Comunale n.42 del 20/04/2017 di approvazione del piano della performance 2017/2019;

- delibera Consiglio Comunale delibera n. 19 del 28/04/2017_ di approvazione del Bilancio di previsione esercizio finanziario 2017/2019 unitamente al DUP per il periodo corrispondente;

-delibera Giunta Comunale n.97 del 07/07/2017 di approvazione del piano esecutivo di gestione, unitamente al piano degli obiettivi di gestione ai sensi degli artt. 169 e 197, comma 2, lett. a) D. Lgs. 267/2000 ;

-delibera Giunta Comunale n.155 del 19/10/2017 di approvazione delle schede descrittive delle attività relative agli obiettivi di gestione, già assegnati conla precedente deliberazione n. 97/2017.

3. VERIFICA OBIETTIVI DI PEG

A conclusione dell'esercizio finanziario con nota prot. n. 5869 del 17/05/2018, il segretario generale richiedeva ai funzionari responsabili di P.O. dettagliata relazione circa l'attività di gestione svolta nel corso di tutto l'esercizio finanziario 2017, avuto riguardo ai programmi e agli obiettivi espressamente definiti negli atti sopra citati.

Una volta pervenute tutte le relazioni dei vari responsabili, le stesse sono state trasmesse all'O.I.V. con e-mail, prot. n. 8913 del 03.08.2018.

I dati rilevati dalle relazioni prodotte dai funzionari responsabili certificano la percentuale di conseguimento degli obiettivi di PEG, cui peraltro è correlata la quota di produttività da assegnare a ciascuna area di attività ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'articolo 8, comma 3 del contratto collettivo decentrato.

La ricognizione effettuata da ciascun funzionario, sia pure in forma sintetica, dà contezza dello stato dell'arte di ciascun obiettivo assegnato.-

4. ANALISI INDICATORI DI ATTIVITA'

La verifica dell'attività viene effettuata anche attraverso il concreto riscontro di alcuni indicatori di attività, individuabili in specifici atti e/o provvedimenti particolarmente significativi per la vita dell'Ente, anche se non esaustivi della stessa.

*La **tabella n. 6** riepiloga alcuni di questi atti, evidenziando quanto ciascuna struttura apicale è stata interessata dalla produzione degli stessi nel corso del 2017, così come richiesto con nota del segretario n. 10422 del 20.09.2018.*

Tabella n. 6 - indicatori di attività

Strutture apicali	Proposte e Delibere		Determinate	Conferenze servizi	Gare Ad Evidenza Pubblica	Contratti	Pratiche SUAP	Pratiche Edilizie Istruite	Certificazioni Urbanistiche	Mandati	Riversali	Atti Legali	Ordinanze	N° Verbali Violazioni C.D.S.	Regolamenti Approvati
	C.C.	G.C.													
Settore I	23	31	145		33	9						22	5		1
Settore II	1	54	240		1	22						2			
Settore III	13	35	52		1					157 2	191 6				1
Settore IV	1	27	132		1	1									
Settore V	4	13	64				23	153	94				14		
Settore VI		6	26				18 5						41	105	1
TOTALE	42	166	659		36	32	20 8	153	94	157 2	191 6	24	60	105	3

5. VERIFICA OBIETTIVI STRATEGICI

Oltre alla verifica riferita alla quantità degli obiettivi di programma dettagliatamente definite nelle schede di PEG, si reputa opportuno effettuare un'analisi più specifica, mirata a verificare la coerenza della attività svolta con quelli che possiamo definire gli obiettivi strategici dell'Ente, in quanto finalizzati a garantire l'ottimizzazione delle risorse umane e strumentali di cui l'Ente dispone, in una prospettiva di generale contenimento della spesa, in grado comunque di garantire elevati livelli di qualità nella erogazione dei servizi, nonché un elevato livello di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa nel suo complesso.

Detti obiettivi trovano la loro completa attuazione in precisi procedimenti che hanno caratterizzato l'attività amministrativa dell'Ente nel corso dell'esercizio finanziario 2017 che qui di seguito si analizzano, avendo riguardo a quelli più significativi.

OBIETTIVI 2017		
Posizione Organizzativa	Settore	MBO
Nome		% RAGGIUNTA
Agata Rodi	1^ Aff. Generali - Servizi Demografici	90
Lucia Fanuli	2^ Servizi Sociali	90
Stefano Lanza	3^ Servizi Finanziari	70
Carmelo Ciccarese	4^ Lavori Pubblici	80
Antonio Gigli	5^ Urbanistica	80
Maria Rosaria Coppola	6^ Polizia Municipale	60

Dai dati soprariportati si evince che, seppur con organici ampiamente ridotti, le strutture hanno raggiunto gli obiettivi prefissati dall'Amministrazione Comunale e desunti dagli atti sopra citati-

5.1. rispetto del patto di stabilità interno

L'articolo 1, commi da 440 a 474 della L. 232/2016 reca la disciplina del patto di stabilità interno per l'anno 2017 e seguenti; dette disposizioni impongono agli enti locali il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio nonchè individuano un sistema di pianificazione- programmazione e controllo che si sviluppa attraverso:

- a) la definizione di un saldo obiettivo;*
- b) il monitoraggio periodico;*
- c) la verifica finale con l'applicazione di sanzioni per gli enti inadempienti.*

La certificazione da trasmettere al MEF entro il 31 marzo 2018 ha verificato il rispetto del pareggio di bilancio per l'anno 2017.

5.2. processi di valorizzazione risorse umane

Con determinazione del Responsabile Gestione del Personale n. 534 del 16.11.2017 è stato quantificato il Fondo per le risorse decentrate anno 2017, rettificando la precedente determina n. 317 del 10.08.2017 con il parere favorevole del Revisore Unico dei conti reso con verbale n. 18

del 09.08.2017. Si precisa che gli incrementi previsti sul fondo delle risorse decentrate dell'anno 2017 corrispondono tutti a specifiche voci di incremento previste dalla contrattazione nazionale.

Il Fondo anno 2017 risulta per la parte stabile, pari ad € 101.163,02 ma che, per effetto dell'art. 23 D. Lgs. 75/2017, è stato ridotto ad € 100.139,34 vale a dire “non superiore al corrispondente importo determinato per l'anno 2016”, di cui:

a) € 55.266,89 quale spesa a destinazione vincolata operata nel corso del 2017 per indennità di comparto, p.e.o. storiche, turnazione, reperibilità e indennità di responsabilità;

b) € 44.872,45 quale residuo da contrattare in delegazione trattante.

La parte variabile non è stata incrementata per l'anno 2017, ma registra l'importo di € 113.724,85 a titolo di “Somme non utilizzate fondo anni precedenti” per le quali la G.C. con deliberazione n. 183 del 01.12.2017 ha formulato specifico atto di indirizzo, sul quale però non risulta ancora raggiunta una definitiva intesa con la parte sindacale.

In data 8 novembre e 7 dicembre 2017 la delegazione trattante, costituita ai sensi dell'articolo 4 del CCNL 22/1/2004, a conclusione del processo di contrattazione, ha sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) del comune di Erchie per la ripartizione delle risorse decentrate anno 2017, successivamente oggetto di presa d'atto da parte della Giunta Comunale con deliberazione n. 191 del 15.12.2017.

Le scelte operate dalla Amministrazione Comunale con la citata deliberazione n. 183/2017, in seguito sottoscritte da parte sindacale in fase di contrattazione, prevedono che **la parte disponibile del Fondo 2017 (€ 44.872,45) venga destinata come segue:**

- attuare il 50% delle progressioni economiche orizzontali (l'ultima progressione è stata attuata nel 2011) per un costo stimato di circa € 10.000,00;

- remunerare con il residuo di € 34.872,00 la Performance Individuale mediante la metodologia di misurazione approvata con la citata deliberazione di G.C. n. 162/2013, finora mai applicata.

A riguardo si chiarisce che le selezioni per le P.E.O. sono state ultimate ed approvate con determinazione n. 554 del 14.08.2018; sono in corso di adozione le determinazioni di attribuzione individuale dei benefici economici, il cui costo complessivo è stato già quantificato in € 7.011,44,

oltre oneri riflessi.

Conseguentemente la minore spesa per P.E.O. di € 2.988,44 (10.000,00 – 7.011,44) può aggiungersi all'importo di € 34.872,00, già prevista per remunerare la produttività individuale, per un importo finale di € 37.860,00.

In linea di principio la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e delle risorse decentrate variabili è ispirata ai seguenti criteri:

- *Valorizzare il merito e l'apporto individuale e collettivo riservando risorse finanziarie significative da destinare al riconoscimento della qualità della prestazione individuale e collettiva (produttività);*
- *Perseguire il principio della "giusta retribuzione" per ciascun lavoratore che tenga conto delle responsabilità, dei carichi di lavoro, delle specificità e degli apporti individuali nei diversi processi lavorativi;*
- *Garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL.*

6. Informatizzazione

I principi della c.d. "Amministrazione digitale" impongono alla P.A. di trattare la documentazione amministrativa e gestire i procedimenti avvalendosi dei sistemi digitali e delle più avanzate tecnologie dell'informazione e della comunicazione; ciò consente di ottimizzare il lavoro degli uffici ed offrire agli utenti finali servizi di nuova concezione, per ciò stesso rapidi ed efficaci. Nel rispetto di tali principi, nel corso dell'anno 2017 si è proceduto all'aggiornamento dei sistemi informatici dell'ente, al fine di rispondere in maniera sempre più incisiva al bisogno di miglioramento dei servizi, di trasparenza dell'azione amministrativa, di potenziamento dei supporti conoscitivi delle decisioni pubbliche e, non ultimo, a contenere i costi dell'azione amministrativa.

E' comunque sentita l'esigenza di procedere con ogni urgenza a prevedere la copertura del posto di informatico previsto in dotazione organica, attesa la completa assenza di tali figure specializzate.-

*E' stato assicurato il rispetto della normativa in materia di **Albo pretorio on line**.*

*E' stato potenziato l'utilizzo del servizio di **posta elettronica certificata (PEC)**, per la comunicazione all'interno dell'ente e non solo.*

CONSIDERAZIONI FINALI

L'analisi sull'attività svolta nel corso dell'esercizio finanziario 2017, come sintetizzata nella presente relazione e documentata dalla verifica condotta attraverso gli indicatori di attività nella stessa considerati, evidenzia nel suo complesso:

- una sostanziale coerenza dell'attività di gestione con gli atti di programmazione approvati dall'organo di governo;

- la percentuale di raggiungimento degli obiettivi 2017 è soddisfacente in tutte le strutture apicali, in considerazione delle criticità organiche che spesso rasentano vacanze valutabili nella misura del 50 %;

- I dati rilevati dagli strumenti di controllo economico-finanziari anno 2017, assunti a strumenti rilevanti ai fini dell'impostazione del ciclo della performance per il Comune di Erchie, confermano che:

- ✓ *l'attività di gestione ordinaria è stata assicurata nel rispetto assoluto delle disposizioni normative in materia di contenimento delle spese delle pubbliche amministrazioni;*
- ✓ *una generale situazione di equilibrio del bilancio;*
- ✓ *il rispetto del patto di stabilità a chiusura dell'esercizio finanziario 2017 (articolo 1, commi da 470 a 474 della L. 232/2016).*
- ✓ *la programmazione in materia di fabbisogno del personale è stata approvata ed attuata nel rigorosa rispetto del quadro normativo di riferimento in materia di spesa di personale negli enti locali.*

Erchie, 27/09/2018

Il Segretario Generale

Dott. Vito Antonio Maggiore