



CITTA' DI TRICASE

Provincia di Lecce

Indirizzo: Piazza Pisanelli – 73039 Tricase (Lecce)
Fax 0833/777241 – Tel. 0833/777111 Sito web: www.comune.tricase.le.it

RELAZIONE SULLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2017

Art. 14 lett.a) D.to Lgs 150/2009

La riforma di cui al D. Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta) tra le novità ha stabilito (art. 7) che le pubbliche amministrazioni devono valutare annualmente la performance organizzativa ed individuale del proprio personale e che, a tal fine, le stesse adottano, con apposito provvedimento, il Sistema di misurazione e valutazione della performance (di seguito Sistema).

L'art. 7, comma 2, lett.a) del D. lgs. 150/2009, di seguito Decreto, assegna la funzione di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso all'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), di cui all'art. 14 dello stesso Decreto.

Il Comune di Tricase, nell'ambito della propria autonomia decisionale, sulla scorta anche di quanto chiarito dalla delibera della CIVIT n.23/2012 che affida alla discrezionalità del singolo comune costituire l'O.I.V. oppure di servirsi di altro organismo di valutazione, ha ritenuto di avvalersi per la misurazione e valutazione della *performance* delle strutture organizzative e dei responsabili dipendenti, di un Organismo di Valutazione autonomo.

Quest'ultimo, nelle persone del Dott. Giuseppe Rizzo (*Segretario Generale del Comune di Tricase*) - in qualità di Presidente - del Dott.ssa Maria Concetta Musarò e Dott. Luigi Indino- in qualità di componenti esterni - in virtù del Decr. Sindacale n.11 de 23 marzo 2018 si è insediato in data 28.03.2018 per la durata di un triennio.

In conformità a quanto previsto dal "*Regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance*" (di seguito Regolamento), approvato con delibera di G.C. n. 302 del 23.12.2010, come modificata con successiva delibera di G.C. n.6 del 08.01.2013, obiettivo prioritario del sistema di misurazione e valutazione della performance è innescare un processo di miglioramento continuo della azione amministrativa mediante la valorizzazione del personale che passa attraverso un effettivo riconoscimento di premi in relazione al merito dimostrato.

Il Sistema adottato dal Comune di Tricase definisce i criteri ed i tempi per la misurazione e la valutazione della performance individuale e della performance organizzativa dell'Ente, considerando la prima come parte della seconda.

La performance individuale, infatti, misura i contributi dei singoli dipendenti al raggiungimento degli obiettivi attribuiti dall'Amministrazione, mentre la performance organizzativa misura i risultati complessivi dell'azione amministrativa rispetto alle esigenze espresse dai cittadini.

Il processo di individuazione degli obiettivi è definito nelle linee guida emanate dall'Amministrazione per la predisposizione ed approvazione, entro i termini di legge, del Bilancio di previsione. Il periodo ottobre-novembre è dedicato alla messa a punto degli obiettivi. Entro la fine del mese di novembre, il Sindaco e gli Assessori competenti, di concerto con i relativi

responsabili di P.O., definiscono gli obiettivi destinati a realizzare le priorità politiche, compatibilmente con le risorse finanziarie, strumentali ed umane effettivamente disponibili.

Essi sono negoziati con il Segretario Comunale e dallo stesso coordinati e raccolti in un unico documento.

La proposta deve contenere anche gli obiettivi strategici realizzabili nell'anno o su un arco temporale triennale, segnalando, in quest'ultimo caso, i correlati obiettivi operativi che individuano le fasi dell'obiettivo strategico da concludere nell'anno di riferimento.

Tanto è stato predisposto nella Relazione previsionale e programmatica allegata al Bilancio di previsione 2017 e dove sono stati segnalati eventuali obiettivi trasversali a più settori.

Ad esercizio concluso, sulla scorta della rendicontazione elaborata dai Responsabili di Posizione organizzativa sulla attività svolta, l'O.d.V. ha il compito di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e di predisporre una relazione sulla performance che evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai *target* programmati.

Va premesso che, come per la valutazione della *performance* relativa agli anni 2014 e 2016, anche per l'anno 2017 a seguito degli esiti delle valutazioni, i responsabili di P.O. non saranno inseriti in tre fasce di merito, così come previsto dall'art. 19 del Regolamento, atteso che il Legislatore con il D.lgs. n.141/11 ha previsto che la differenziazione retributiva in dette fasce si applicherà a partire "dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009", di fatto nel 2017 non ancora intervenuta.

Pertanto il Regolamento servirà all'O.d.V. come Sistema da cui attingere i criteri generali del sistema di valutazione, ma non potrà trovare puntuale applicazione in tutti gli aspetti in esso disciplinati.

L'O.d.V. per l'anno 2017 ha condotto il processo di valutazione dei titolari di P.O. dopo attenta disamina dei seguenti documenti:

- Piano delle Performance triennio 2017/2019, approvato con deliberazione di G.M. N° 87 del 23/03/2017
- PEG 2017 approvato con deliberazione G.C. n. 149 del 11 maggio 2017;
- Bilancio di Previsione 2017 e Relazione Previsionale e Programmatica per il periodo 2017/2019 approvati con delibera del C.C. n.23 del 09.09.2015.

Con nota prot. n.20056 del 10.12.2018 l'Organismo ha richiesto a tutti i responsabili di P.O. del Comune una rendicontazione di sintesi relativa all'attività svolta dal proprio settore per l'anno 2017 ed, in particolare, agli specifici obiettivi assegnati attraverso i documenti programmatici approvati dall'Ente.

Al fine di dare piena attuazione al Titolo V (*Sistema di valutazione dei Titolari di P.O. e della alte professionalità*) del Regolamento ed ai criteri di valutazione ivi stabiliti (artt. 29-34) per il suddetto personale dell'Ente, è stato chiesto ai responsabili di compilare le schede "A" e "C-E", già utilizzate dall'Organismo per le annualità 2015 e 2016, con l'aggiunta inoltre dello specifico indicatore dedicato all'attuazione degli obblighi sulla trasparenza e pubblicazione (rif. all. "A" punto 5) differenziate per l'anno 2017.

Alle indicate richieste hanno dato riscontro i Responsabili e precisamente:

- il Dott. Luigi Muci - Comandante del Corpo di Polizia Locale dal 01/07/2017 al 31/12/2017- con nota prot. n. 21160 del 27/12/2018;
- il dott. Angelo Lanzilotti - Comandante del Corpo di Polizia Locale dal 01/01/2017 al 31/06/2017 con nota prot. 20949 del 21/12/2018

- 2) il Dott.ssa Donatella Tasco - Settore Programmazione e bilancio - con nota prot. 21379 del 31/12/2018;
- 3) il Dott. Francesco Accogli - Settore Servizi Sociali - con nota prot. n.20269 del 13/12/2018;
- 4) la Dott.ssa Maria Rosaria Panico - Settore Affari Istituzionali e Gen.li - con nota prot. n.21207 del 27/12/2018;
- 5) l'ing. Giudo Girasoli – Responsabile Settore Ambiente Att. Produttive con nota prot. n. 21066 del 24/12/2012
- 6) l'ing. Vito Ferramosca – Responsabile settore Lavori Pubblici con nota prot. n. 21283 del 27/12/2018

L'O.d.V. durante le sedute tenute presso la sede comunale,

- ha esaminato le schede acquisite, verificandone, là dove ritenuto opportuno, la fondatezza e la concreta realizzazione attraverso la consultazione del sito web istituzionale del Comune e la ricerca dei relativi atti amministrativi;
- ha condotto il processo di valutazione verificando il grado di raggiungimento degli obiettivi specifici, sentiti, ove necessario, per il tramite del Presidente, direttamente i responsabili di settore;
- ha predisposto la presente relazione sulla **performance** con riguardo ai risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati.

La performance dei titolari di P.O. è misurata sulla base dei Fattori individuati nel Regolamento e di seguito specificati:

- ✓ Performance organizzativa dell'Ente e della struttura di riferimento (Scheda "A") – max punti 20
- ✓ Capacità di valutazione dei collaboratori (Scheda "E") max punti 10
- ✓ Raggiungimento specifici obiettivi (Piano delle Performance) max punti 30
- ✓ Comportamento organizzativo e manageriale (Scheda "C") max punti 20
- ✓ Competenze professionali dimostrate max punti 20

i cui indicatori sviluppano complessivamente un massimo ottenibile di 100 punti, in conformità all'art. 29 del Regolamento.

Ad ogni responsabile di settore, viene assegnato un punteggio massimo ottenibile **di punti 20 per l'attività ordinaria standard** (performance organizzativa dell'Ente e della struttura di riferimento e capacità di guidare e valutare i propri collaboratori (punti 10), di punti 20 per la valutazione del comportamento organizzativo e manageriale, e **di punti 30 per gli specifici obiettivi individuali assegnati**.

Il sistema di valutazione per ciascun titolare di P.O. è completato, in conformità agli art. 29-30 del Regolamento, dalla voce **competenze professionali dimostrate**, per la quale si fa riferimento alla qualità dello svolgimento dell'attività d'istituto anche alla luce del livello di aggiornamento dimostrato: il punteggio massimo ottenibile è di **punti 20**.

L'O.d.V. ha riscontrato che anche per l'anno 2017 i titolari di P.O. del Comune di Tricase non hanno dato corso alla valutazione dei propri collaboratori per mancanza di risorse economiche destinate alla incentivazione della produttività.

Tanto premesso, sulla base della documentazione innanzi specificata, considerato, altresì, che l'esercizio finanziario 2017 è stato caratterizzato da uno slittamento dei termini di approvazione del

bilancio di previsione, si riporta, in forma sintetica, per ciascun settore il grado di realizzazione degli obiettivi assegnati con il PEG/PDO, quale risulta dalle ricerche eseguite.

Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'anno 2017 (Delibera . G.M. N° 87 del 23/03/2017)

- Settore Affari Istituzionali e Servizi al Cittadino: – 96/100
- Settore Bilancio e Servizi Finanziari: – 92/100
- Settore Servizi Sociali: – 84/100
- Settore Ambiente Demanio Energia e Attività produttive: – 32/100
- Settore Lavori Pubblici - Urbanistica: – 81/100
- Settore Polizia Locale: – 94/100

L'attività svolta da tutti i Responsabili di Settore ha formato oggetto di esame da parte dell'Organismo.

Alla valutazione del **comportamento organizzativo e manageriale e capacità di valutazione dei collaboratori** viene riservato un massimo di 30 punti (20+10) da assegnarsi sulla base della capacità dimostrata dal singolo responsabile a:

- relazionarsi con gli organi di governo e con gli altri titolari di P.O.;
- programmare le attività;
- orientare il proprio contributo professionale a soluzioni di successo;
- risolvere problemi gestionali mediante criteri oggettivi e nel rispetto delle tempistiche di programmazione;
- capacità di guidare, valutare e motivare i propri collaboratori.

Alla valutazione dei Responsabili sotto il profilo della **Performance Organizzativa dell'Ente e della Struttura di riferimento** viene riservato un massimo di 20 punti da assegnarsi sulla base della capacità di ogni Responsabile ad:

- Attuare piani e programmi nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, delle risorse utilizzate;
- Modernizzare e migliorare la qualità dell'organizzazione e delle competenze professionali;
- Sviluppare qualitativamente e quantitativamente le relazioni con i cittadini, utenti/destinatari dei servizi, attraverso la incentivazione di forme di partecipazione e promuovendo la collaborazione e lo scambio di informazioni con altri servizi ed uffici;
- Impiegare in maniera efficiente le risorse (umane, economiche e strumentali) con particolare riferimento al contenimento dei costi ed alla ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi

Per misurare la performance di tale specifico fattore l'O.d.V. si è avvalso delle schede di autovalutazione (allegato "C-E") per come compilate dai titolari di P.O., nonché sulla base della conoscenze del Dott. Giuseppe Rizzo sulla situazione interna dell'Ente, maturate nella sua qualità di Segretario Generale del Comune di Tricase, anche sulla scorta del rapporto quotidiano e diretto instaurato con ciascun responsabile.

La disamina dei suddetti profili è stata affrontata soprattutto alla luce della capacità dimostrata da ciascun valutato a relazionarsi con gli organi di governo e con gli altri titolari di P.O. (art. 30, com.1 del Regolamento) - essendo questa di prioritaria importanza nell'espletamento di ogni attività amministrativa - graduandone, pertanto, la valutazione in ragione della concreta instaurazione di un rapporto collaborativo e produttivo nell'interesse dell'Ente.

Riguardo le **competenze professionali** dimostrate (punti max. 20), premesso il congruo riscontro dei requisiti e dei titoli posseduti dagli interessati, la valutazione è stata effettuata dall'Organismo di Valutazione tenendo conto sia del grado di raggiungimento degli obiettivi e sia del peso e della

mole di attività proprie di ciascun settore, avuto riguardo alla qualità delle attività svolte rispetto agli obiettivi assegnati e dell'aggiornamento professionale necessario al loro espletamento. La ottimale misurazione di tale elemento risulta necessariamente riscontrata, quale elemento soggettivo e imprescindibile per lo svolgimento del ruolo assegnato. Pertanto è stato attribuito il punteggio massimo a ciascun Responsabile di Settore (20 punti).

In merito all'indagine di **customer satisfaction** concernente la rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti/cittadini rispetto alla qualità dei servizi forniti da ciascun settore e/o ufficio, va detto che, sebbene attivata per l'anno oggetto di valutazione, non ha consentito l'elaborazione dei dati in quanto carenti e/o non coerenti.

La valutazione delle performance per l'anno 2017 è stata condotta dall'O.D.V. attraverso procedure conoscitive, sia a campione e sia puntuali, oggettivamente riscontrabili rispetto alle informazioni contenute nelle schede di autovalutazione fornite dai titolari di P.O. in ordine ai vari obiettivi previsti dal Piano.

I componenti dell'O.D.V. hanno proceduto alla verifica anche attraverso l'utilizzo degli archivi informatici messi a disposizione dall'Ente, la consultazione dei fascicoli, la richiesta di informazioni ai referenti dei vari settori, ma anche mediante accessi diretti al sito istituzionale dell'Ente (vedi link "Amministrazione Trasparente") da cui è stato possibile verificare, per esempio, il numero e la composizione degli Atti emessi, nonché i tempi di esecuzione e pubblicazione degli Atti.

La presente relazione redatta dall'O.d.V., nella composizione innanzi specificata, viene trasmessa al Sig. Sindaco del Comune di Tricase, Avv. Carlo Chiuri, quale proposta per l'attribuzione dell'indennità di risultato agli aventi diritto.

Considerazioni finali

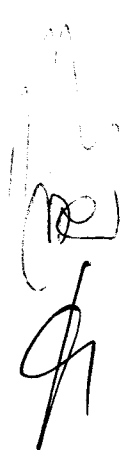
In premessa delle conclusioni, non è ultroneo precisare che questo Organismo di Valutazione si è insediato alla fine di marzo 2018, dovendo perciò procedere alla valutazione e misurazione delle performance riferite al periodo precedente 2017. Ciò ha necessariamente comportato un adeguato approfondimento degli elementi di valutazione a consuntivo delle attività svolte, riscontrando talvolta una certa rigidità degli strumenti utilizzati per la valutazione (Regolamento, Tabelle, Metodo) rispetto alle dinamiche ed ai cambiamenti normativi e di processo.

Anche la valutazione per l'anno 2017 è stata fortemente condizionata dai tempi di approvazione dei documenti di programmazione contabile (Bilancio) e di predisposizione del P.E.G.

Ciò ha sicuramente rappresentato un limite di rilievo per ciascun responsabile sia nella fase dell'assegnazione che in quella del conseguimento degli obiettivi che, in alcuni casi, si sono configurati vere e proprie attività ordinarie piuttosto che specifici obiettivi di miglioramento.

Tuttavia, pur con le considerazioni espresse, ad esercizio concluso si deve constatare che, in generale, tutti i Responsabili di Settori sono stati impegnati a conseguire gli obiettivi assegnati. In qualche Settore sono state comunque riscontrate alcune criticità, che hanno determinato le conseguenti valutazioni di merito sulle singole posizioni.

Dette conclusioni non escludono ulteriori margini di miglioramento della performance in generale, ma richiedono interventi correttivi sulle criticità esaminate da tenere in dovuto conto in sede di predisposizione del Piano degli Obiettivi e prima dell'inizio del rispettivo esercizio; pertanto in



ciascun Settore sarebbe auspicabile elevare il livello delle attese, individuando un numero adeguato di obiettivi specifici e trasversali di miglioramento.

Si dovrà, inoltre, continuare a tener conto, per le prossime annualità, degli importanti adempimenti in materia di trasparenza, anticorruzione e rispetto della normativa sulla Privacy, integrando il ciclo della performance con gli strumenti ed i processi relativi alla qualità dei servizi, alla trasparenza e in generale alla prevenzione della corruzione (come raccomandato dall'A.N.A.C.), nonché prevedendo in merito specifici indicatori e target, sia per la performance organizzativa dell'Ente che per quella individuale di ciascun responsabile

Si resta a disposizione per ogni opportuno chiarimento.

Tricase, 26 FEB 2019

L'O.d.V.

Dott. Giuseppe Rizzo (Presidente)

Dott.ssa Maria Concetta Musarò

Dott. Luigi Indino

