

RELAZIONE SULLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ANNO 2015

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. Rizzo Donato Carmine e dell'Avv. Scarascia Anna Rita - in qualità di componenti esterni - in virtù del Decr. Sind. n.28/2013 si è insediato in data 22/11/2013 per la durata di un triennio, di seguito prorogato con Decr. Sind. n.10/2017.

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 2015 e dove sono stati segnalati eventuali obiettivi trasversali a più settori.

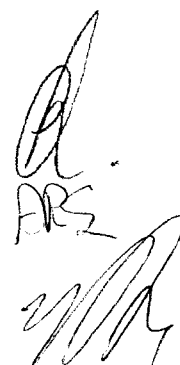
Ad esercizio concluso, sulla scorta della rendicontazione elaborata dai Responsabili di Posizione organizzativa sulla attività svolta, l'O.d.V. ha il compito di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e di predisporre una relazione sulla performance che evidenzia a consuntivo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

Va premesso che, come per la valutazione della performance relativa agli anni 2013 e 2014, anche per l'anno 2015, 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 ad oggi 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 2015 ha condotto il processo di valutazione dei titolari di P.O. dopo attenta disamina dei seguenti documenti:

- Piano delle Performance triennio 2014/2016, approvato con deliberazione di G.M. N° 155 del 10/07/2014 - PEG 2015;



- Bilancio di Previsione 2015 e Relazione Previsionale e Programmatica per il periodo 2015/2016 approvati con delibera del C.C. n.23 del 09.09.2015.
- Relazione illustrativa Rendiconto della gestione 2015 approvata con delibera di G.C. n.71 del 24.03.2016.

Con nota prot. n.12329 del 06.07.2016 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 2015 ed, in particolare, agli specifici obiettivi assegnati attraverso i documenti programmatici approvati dall'Ente.

Con riguardo allo specifico settore programmazione finanziaria, entrate e sviluppo economico occorre precisare che lo stesso nel corso del 2015 è stato caratterizzato dall'assenza, per motivi di salute, del funzionario titolare e dalla sostituzione di quest'ultimo, con incarico a comando, di personale di altri Enti, nella persona della Dott.ssa Silvia De Salvo per il periodo dal 02/03/2016 al 30/06/2016 e dal Dott. Trevisan Marcellino Nicola per il periodo dal 22/07/2015 al 31/12/2015.

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 2013 e 2014, differenziate per l'anno 2015 con l'aggiunta dello specifico indicatore dedicato all'attuazione degli obblighi sulla trasparenza e pubblicazione (rif. all. "A" punto 5).

Alle indicate richieste hanno dato riscontro solo alcuni dei Responsabili e precisamente:

- 1) il Dott. Luigi Muci - Comandante del Corpo di Polizia Locale - con nota prot. n.15455 del 26/08/2016;
- 2) il Dott. Marcellino Nicola Trevisan - Settore Programmazione e bilancio - con nota prot. n. 15772 del 31/08/2016;
- 3) il Dott. Francesco Accogli - Settore Servizi Socio- Culturali e Turistici - con nota prot. n.13882 del 29/07/2016;
- 4) la Dott.ssa Maria Rosaria Panico - Settore Affari Istituzionali e Gen.li - con nota prot. n. 16206 del 06/09/2016;
- 5) Nessuna nota è pervenuta dall'Ing. G. Girasoli (Settore Ambiente, Manutenzioni, Energie), dall'Ing. Vito Ferramosca (Settore Lavori Pubblici ed Assetto del Territorio), dalla D.ssa Silvia De Salvo per il periodo in carica dal 02/03/2016 al 30/06/2016 (Settore Programmazione finanziaria, entrate e sviluppo economico).

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, direttamente i responsabili di settore;
- ha predisposto la presente relazione sulla *performance*, che evidenzia a consuntivo i 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")
- ✓ Capacità di valutazione dei collaboratori (Scheda "E")
- ✓ Raggiungimento specifici obiettivi (Scheda "B")
- ✓ Comportamento organizzativo e manageriale (Scheda "C")
- ✓ Competenze professionali dimostrate (Scheda "D")

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 30 per l'attività ordinaria standard** (performance organizzativa dell'Ente e della struttura di riferimento e capacità di guidare e valutare i propri collaboratori) e di **punti 30 per gli specifici obiettivi individuali assegnati**.

L'O.d.V. ha riscontrato che anche per l'anno 2015 i titolari di P.O. del Comune di Tricase non hanno dato corso alla valutazione dei propri collaboratori per mancanza di risorse economiche.

Il sistema di valutazione per ciascun titolare di P.O. è completato, in conformità agli art. 29-30 del Regolamento, dalle voci comportamento organizzativo e manageriale e competenze professionali dimostrate, per ciascuna delle quali il punteggio massimo ottenibile è di punti 20.

Tanto premesso, sulla base della documentazione innanzi specificata, considerato, altresì, che l'esercizio finanziario 2015 è stato caratterizzato da uno slittamento dei termini di approvazione del bilancio di previsione (al 09.09.2015) e da una incertezza sulle risorse finanziarie su cui poter contare, in conseguenza dell'incerto quadro politico nazionale che ha visto definire aspetti fondamentali della vita degli enti locali solo a fine anno (tra i più rilevanti quelli relativi alle compensazioni IMU sulla abitazione principale o all'introduzione della TARI), si riporta, in forma sintetica, per ciascun settore il grado di realizzazione degli obiettivi assegnati con il PEG/PDO, quale risulta dalle ricerche eseguite.

Obiettivo strategico	Descrizione obiettivo strategico	Sub-obiettivo	Descrizione sub-obiettivo	Valutazione	SETTORE
1	La partecipazione. Reti di partecipazione collettive	1	Prestare l'informazione istituzionale, lo spaccio l'utilizzo di tutti i canali possibili	raggiunto	AFFARI GENERALI
		2	Pubblicare sul sito ufficiale dell'ente il bilancio di previsione con relativi allegati	raggiunto	PROGRAMMAZIONE E BILANCIO
		3	Corrente funzionamento della Comunità delle zone "Lodi"	raggiunto	AFFARI GENERALI
		4	Attivazione forum di Agenda 21	Parzialmente raggiunto	AFFARI GENERALI
2	L'obiettivo dello sviluppo sostenibile del nostro territorio	1	Tutela e valorizzazione del Parco e dell'acqua	raggiunto	POLIZIA MUNICIPALE AMBIENTE
		2	L'acqua, aria e terra sono beni comuni da salvaguardare	raggiunto	LAVORI PUBBLICI-ASSETTO TERRITORIO
		3	Alla tutela (e!) guardie del porta e del mare	raggiunto	LAVORI PUBBLICI-ASSETTO TERRITORIO
		4	Allo sviluppo e valorizzazione delle marine e delle attività dal loro abitanti.	Parzialmente raggiunto	POLIZIA MUNICIPALE AFFARI GENERALI
		5	Piano Urbanistico Generale: avviare il procedimento per la formazione del Documento Programmatico Preliminare propedeutico alle successive attività di pianificazione territoriale	Parzialmente raggiunto	LAVORI PUBBLICI-ASSETTO TERRITORIO
		6	Piano coste: adottare con deliberazione della Giunta Comunale il piano comunale delle coste	Parzialmente raggiunto	LAVORI PUBBLICI-ASSETTO TERRITORIO
3	Rispetto del territorio	1	Realizzazione di nuovi impianti di produzione di energie alternative / i soggetti e pagamento di finanziamenti per la riduzione delle bollette energetiche del Comune	raggiunto	LAVORI PUBBLICI-ASSETTO TERRITORIO
4	Il ciclo dei rifiuti: risorse non solo costo.	1	Miglioramento della raccolta differenziata tramite: discriminazioni comunali, controllo di mercati espositivi e recupero ed iniziative private	Parzialmente raggiunto	AMBIENTE POLIZIA MUNICIPALE
5	Lo stimolo e il sostegno alle attività produttive	1	Favorire e incentivare le attività legate allo sviluppo del territorio	Parzialmente raggiunto	AFFARI GENERALI POLIZIA MUNICIPALE
		2	Creazione di un marchio DSCO	Parzialmente raggiunto	AMBIENTE
6	Scuola e formazione	1	Patto per la scuola	Parzialmente raggiunto	AFFARI GENERALI SERVIZI SOCIALI
7	Politiche giovanili	1	Collaborazione con il Centro Provinciale per l'impiego per invitare lo Sportello Unico comunale (SUAP) approdare nuove progettazioni	Parzialmente raggiunto	PROGRAMMAZIONE E BILANCIO AMBIENTE
		2	Coordinamento di tutte le attività produttive presenti sul territorio classificate nei loro punti di forza e debolezza.	Parzialmente raggiunto	AMBIENTE PROGRAMMAZIONE E BILANCIO
8	Cultura e arte: elementi di benessere e fattori di sviluppo	1	Le ipotesi, i progetti, le iniziative avviate nelle passate amministrazioni saranno riprese e rivalutate, sfruttando tutte le possibili forme di finanziamento aziendali e contestuali.	Parzialmente raggiunto	SERVIZI SOCIALI
9	L'Equità sociale e fiscale	1	Implementazione del servizio di riscossione diretta evitando grossi compensi di riscossione agli enti e utenti	raggiunto	PROGRAMMAZIONE E BILANCIO
10	L'assistenza agli anziani, ai minori, ai diversamente abili etc.	1	Mantenimento del contributo economico straordinario	raggiunto	SERVIZI SOCIALI
		2	Misure di bilancio	raggiunto	SERVIZI SOCIALI
		3	Interventi a favore di minori	raggiunto	AFFARI GENERALI SERVIZI SOCIALI
11	Attenzione per gli animali	1	Contribuzione all'immagine civica e ampliamento della campagna di sterilizzazione	raggiunto	AMBIENTE
12	Trasporto pubblico, collegamenti amministrativi e culturali con ciascuna comunità. Centri storici.	1	Sviluppare azioni per collegare i nuclei, le frazioni, le periferie, al centro della città, per ridurre al minimo la lontananza delle istituzioni	raggiunto	LAVORI PUBBLICI-ASSETTO TERRITORIO POLIZIA MUNICIPALE
		2	Attivare procedure per consentire la massima fruibilità dei servizi pubblici, amministrativi, culturali, sanitari, con un attento piano che si fondi sulle nuove tecnologie, tenendo conto dei limiti imposti dalle risorse pubbliche, cercando di favorire l'azione di ricerca assistenziale.	Parzialmente raggiunto	LAVORI PUBBLICI-ASSETTO TERRITORIO
		3	Accelerare il processo di rivitalizzazione, recupero e recupero dei centri storici;	raggiunto	LAVORI PUBBLICI-ASSETTO TERRITORIO
13	Impianti sportivi e attività per il benessere	1	Gli impianti sportivi di proprietà comunale saranno aperti alle fruizioni ottimali attraverso convenzioni con associazioni sportive o soggetti privati interessati ad accettare l'edilizia o pervenire la manutenzione.	Parzialmente raggiunto	LAVORI PUBBLICI-ASSETTO TERRITORIO AMBIENTE
14	La semplificazione amministrativa e burocratica	1	Necessazione e uso delle nuove tecnologie	raggiunto	AFFARI GENERALI PROGRAMMAZIONE E BILANCIO
15	Le nuove tecnologie	1	Aumentare le zone della città coperte dal sistema Wi - Fi per facilitare l'uso di Internet sul territorio. Si potenzieranno, inoltre, tutti i protocolli per portare Trocena al più alti livelli di conoscenza ed uso delle nuove tecnologie.	Parzialmente raggiunto	AFFARI GENERALI PROGRAMMAZIONE E BILANCIO
16	Riforma statale (disordini finanziari, economico e petroliferi)	1	Acquisire le nuove tecniche professionali ed adeguare tutti gli strumenti finanziari quali bilanci di previsione - Bilancio della gestione - ecc.	raggiunto	PROGRAMMAZIONE E BILANCIO
17	Patto di stabilità interno	1	programmazione finanziaria, pianificazione dei pagamenti, temporizzazione degli investimenti, ammodernamento dei piani di cassa, nato elaborato per il raggiungimento degli obiettivi del patto di stabilità interno	raggiunto	PROGRAMMAZIONE E BILANCIO AFFARI GENERALI AMBIENTE LAVORI PUBBLICI-ASSETTO TERRITORIO POLIZIA MUNICIPALE SERVIZI SOCIALI

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

Alla valutazione del **comportamento organizzativo e manageriale** viene riservato un massimo di 20 punti 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.

Per misurare la performance di tale specifico fattore l'O.d.V. si è avvalso delle schede di auto-valutazione (allegato "C-E") per come compilate dai titolari di P.O., nonché delle 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.

Per le **competenze professionali** dimostrate la valutazione è stata effettuata sulla base dei criteri che seguono:

- qualità dello svolgimento delle attività d'istituto
- livello di aggiornamento

sulla base della scheda (allegato "D") compilata dal Segretario Generale e sottoposta all'Organismo di Valutazione che ne ha tratto elementi utili di giudizio rapportati al peso ed alla mole di attività proprie di ciascun settore dell'Ente.

In merito all'indagine di *customer satisfaction* (rif. punto 1, all."D") 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 pochi o non coerenti.

Si riportano in allegato le schede complete di risultato per ciascun titolare di P.O. da valutare.

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

Conclusioni

Tutti i settori si sono adoperati per il raggiungimento degli obiettivi. Di seguito si riporta il punteggio conseguito su un massimo raggiungibile di 100 punti:

Responsabile	Punteggio Attribuito
D.ssa S. DE SALVO *	92
Ing. V. Ferramosca	92
Ing. G. Girasoli	86
Dott. L. Muci	91
Dott. F. Accogli	85
D.ssa M.R. Panico	92
Dott. M.N. Trevisan *	92

Considerato che dalla valutazione finale di ogni responsabile dipende la retribuzione di risultato, che deve essere ricompresa tra il 10% e il 25% da calcolare sulla retribuzione di posizione assegnata, l'OdV propone la seguente % di retribuzione in proporzione al punteggio conseguito:

Responsabile	% attribuita	% retribuzione di risultato
D.ssa S. DE SALVO *	92%	23%
Ing. V. Ferramosca	92%	23%
Ing. G. Girasoli	86%	22%
Dott. L. Muci	91%	23%
Dott. F. Accogli	85%	21%
D.ssa M.R. Panico	92%	23%
Dott. M.N. Trevisan *	92%	23%

(*) La % riportata per ciascun responsabile è da ponderare in base al periodo lavorativo espletato presso il comune di Tricase

Considerazioni finali

Anche la valutazione per l'anno 2015 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 tutti i Settori sono stati impegnati a conseguire gli obiettivi assegnati e buono risulta essere il risultato della performance organizzativa complessiva dell'Ente.

Dette conclusioni non escludono ulteriori margini di miglioramento della performance, al contrario, in sede di predisposizione del Piano degli Obiettivi e prima dell'inizio del rispettivo esercizio, occorrerebbe, per ciascun Settore, 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, dei nuovi importanti adempimenti in materia di trasparenza ed anticorruzione, 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 appositi 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, 17/02/2017.

L'O.d.V.

Dott. Giuseppe Rizzo (Presidente)

Avv. Scarascia Anna Rita

Dott. Rizzo Donato Carmine

