UNIONE DEI COMUNI
ANDRANO DISO SPONGANO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2016

A CURA DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Relazione performance organizzativa -Anno 2016 – Comune di Diso

Il Comune di Diso, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 169, comma 3 del D. Lgs 267/20000, non ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione non essendovi tenuto avendo una popolazione inferiore alla soglia ivi prevista. Tuttavia il Sindaco ha provveduto all'assegnazione degli obiettivi ai singoli Responsabili.

1. Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa si basa sui metodi e sugli strumenti attualmente utilizzati nel Comune di Diso, e si propone di valorizzare quanto già esistente procedendo a graduali ma continue innovazioni del Sistema medesimo, in coerenza con lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze organizzative dell'ente.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa si pone i seguenti obiettivi:

- la comprensione e l'analisi del complessivo andamento dell'Amministrazione;
- la comprensione e l'analisi dell'andamento delle diverse aree organizzative, anche attraverso processi di osservazione dal generale al particolare;
- la comprensione e l'analisi delle cause degli scostamenti dei risultati ottenuti rispetto a quanto programmato;
- il supporto alla definizione degli interventi di miglioramento delle performance, sulla base dei risultati dell'analisi degli scostamenti.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa si basa su:

- l'effettivo e adeguato funzionamento del sistema informativo interno;
- la produzione di dati ed informazioni coerenti con i requisiti della validità, affidabilità, funzionalità, comprensibilità, rendicontabilità e trasparenza;
- la realizzazione del principio di correlazione tra obiettivi programmati, risorse assegnate e responsabilità organizzative.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa si riferisce a tutti i Settori del Comune e analizza i risultati conseguiti dal punto di vista gestionale ed organizzativo.

Nello specifico, dal punto di vista gestionale, la misurazione e la valutazione dei risultati conseguiti (quantitativi, qualitativi e sociali) sono analizzati in base a:

- attuazione degli obiettivi assegnati nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, oltreché degli standard qualitativi e quantitativi finalizzati alla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- efficienza nell'impiego delle risorse umane, economiche e strumentali;
- il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi (custode satisfaction).

Dal punto di vista organizzativo, invece, si misurano e si valutano l'efficienza dei processi interni (utilizzo delle risorse e funzionalità dei processi) in base a:

- la competenza organizzativa intesa come: miglioramento qualitativo dell'organizzazione, ottimizzazione dei tempi, miglioramento delle performances ed efficientamento dell'organizzazione del lavoro;
- l'autorità e l'autorevolezza dei Responsabili del Servizio;
- le capacità relazionali (con utenti finali, integrazione con gli altri Settori);

- la capacità tecnica (competenze e qualità nello svolgimento delle attività e livello di aggiornamento professionale).

2. Relazione Anno 2016

Come in precedenza accennato, il presente documento (Relazione sulla performance) è un documento annuale consuntivo che, partendo dai contenuti del PEG e Piano della Performance, verifichi, con riferimento all'anno 2016, il grado di realizzo degli obiettivi prefissati e, di conseguenza, il livello di attuazione delle strategie.

E' necessario far presente che gli obiettivi operativi considerati in questo documento sono solo quelli la cui realizzazione concorrono all'attuazione delle strategie dell'ente. Si tratta, cioè, degli obiettivi che nel "PEG" sono definiti obiettivi di performance - PE.

2.1 Finalità e metodologia

Principali finalità del presente documento sono quelle di seguito sintetizzate:

1. supporto gestionale alla classe politica. L'amministrazione, attraverso la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è in grado di conoscere il livello di attuazione delle proprie strategie e, di conseguenza, riceve un'importante base informativa per le scelte politiche future;
2. trasparenza sui risultati. Attraverso la Relazione sulla performance, il Comune di Diso è in grado di esporre i propri risultati in maniera intellegibile, chiara e sintetica.

La **metodologia** seguita per la stesura della Relazione sulla performance 2016 segue la logica dell'albero della performance che, partendo dagli indirizzi politico-amministrativi dell'Ente, individua i principali obiettivi di performance, che nel complesso, concorrono all'attuazione del "Mandato istituzionale".

Quindi, a cascata, dall'indirizzo politico-amministrativo dell'Ente derivano gli obiettivi operativi di performance (negoziati tra parte politica e gestionale) validi per ogni anno o su base triennale, necessari per il raggiungimento dello scopo finale.

Si è preso in esame per il 2016, l'esercizio oggetto della Relazione, l'analisi degli obiettivi operativi (di tipo PE – Performance) valutandone il grado di raggiungimento.

La media delle percentuali di realizzo degli obiettivi operativi/performance, individua nel complesso il grado di realizzazione del Settore in cui gli stessi sono compresi.

Analogamente, la media delle percentuali complessive di realizzo degli obiettivi per settore, determina il livello generale di attuazione della performance organizzativa dell'Ente.

L'organizzazione del Comune di Diso è composto da quattro settori:

1. Settore Amministrazione Generale
2. Settore Economico Finanziario
3. Settore Assetto del Territorio
4. Settore Polizia Municipale

I Settori n. 3 e n. 4 sono retti da un "Responsabile del Servizio" che è un dipendente di ruolo o a tempo determinato , secondo i vigenti C.C.N.L., mentre i Settori n.1 e n. 2 sono retti da componenti dell Giunta Comunale; essi sono tutti coordinati dal Segretario Generale.

Si riepilogano gli obiettivi previsti per i Settori 3 e 4 e per l'anno 2016, come comunicati dall'Ente e il loro raggiungimento o meno.

Comune di Diso

- Provincia di Lecce –

N.	Settore	N	Obiettivi Operativo/Performance	% realizzazione	% realizzazione	Note
1	SETTORE ASSETTO DEL TERRITORIO	1	Predisposizione di una procedura ad evidenza pubblica per l'affidamento dell'appalto di servizio relativo alla gestione del verde pubblico	100	100	OBIETTIVO RAGGIUNTO
		2	Predisposizione di una procedura ad evidenza pubblica per l'affidamento dell'appalto di servizio relativo ai servizi necroscopici e di pubbliche affissioni	100		OBIETTIVO RAGGIUNTO
		3	Avvio e conclusione procedura ad evidenza pubblica per l'affidamento della gestione del centro Infopoint di Diso	100		OBIETTIVO RAGGIUNTO
		4	Rispetto del PTCP e del PTTI in riferimento all'area di competenza	100		OBIETTIVO RAGGIUNTO
2	SETTORE POLIZIA MUNICIPALE	1	Controllo Occupazione del Suolo Pubblico (TOSAP) e manomissioni del suolo pubblico	100	100	OBIETTIVO RAGGIUNTO
		2	Ambiente: controllo depositi rifiuti	100		OBIETTIVO RAGGIUNTO
		3	Gestione parcometri	100		OBIETTIVO RAGGIUNTO
		4	Controllo sicurezza ed ordine pubblico	100		OBIETTIVO RAGGIUNTO

LIVELLO GENERALE DI ATTUAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE 100