



COMUNE DI CORBARA

Provincia di SALERNO

Relazione sulla *performance* Anno 2017

Sommario

Premessa	3
La normativa di riferimento	3
Il sistema di programmazione.....	5
L'albero della performance.....	5
Andamento del ciclo di gestione della <i>performance</i>	6
Performance rilevata	9
Conclusioni.....	11

Premessa

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (nel testo ampiamente modificato dal D.Lgs. n. 74/2017), nel delineare la disciplina del ciclo della *performance*, ha previsto all'art. 10 la redazione annuale entro il 30 giugno da parte delle amministrazioni pubbliche di una Relazione sulla *performance* che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse.

La relazione deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione.

In particolare, per quanto riguarda gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla *performance* può essere unificata al rendiconto della gestione.

In ottemperanza a queste disposizioni, si è provveduto ad elaborare il documento che segue, il quale compendia le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'arco del 2017, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto delle attività istituzionali.

L'impostazione della Relazione si conforma allo schema di riferimento delineato a suo tempo dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche con deliberazione n. 5/2012, tuttora valido.

Il quadro organizzativo d'insieme presenta una vista generale che, muovendo dal contesto esterno di riferimento, tocca l'intelaiatura delle strutture dell'Amministrazione e le relative funzioni da cui scaturiscono le analisi di contesto interno che recano, nel dettaglio, informazioni sulle caratteristiche, sulle potenzialità e sulle problematiche gestionali connesse alle varie aree di intervento.

L'albero della *performance* illustra poi a cascata gli elementi del processo di pianificazione che, muovendo dal mandato istituzionale, si disarticola nei singoli livelli fino ad arrivare alla descrizione degli obiettivi strategici/operativi e gestionali e delle relative risultanze rilevate.

La normativa di riferimento

La vigente normativa ha unificato il PEG al Piano degli obiettivi e al Piano della *Performance*, così come previsto dal comma 3 *bis* dell'art 169 del TUEL, introdotto dal D.L. 174/2012. La motivazione risiede nella necessità di rendere la programmazione organizzativa dell'Ente sempre più idonea a garantire maggiormente la traduzione operativa degli obiettivi strategici prefissati dagli organi politici e nello stesso tempo servire da strumento di lavoro per la struttura e documento base per attuare il confronto, attraverso un idoneo sistema di indicatori, fra quanto ci si è prefissati di realizzare e quanto effettivamente raggiunto a livello di Ente.

Il Piano della *performance* trova fondamento normativo nel DLgs n. 267/2000 e in particolare nell'art. 169, comma 2 bis, nel DLgs. 27.10.2009 n. 150 e nell'art. 6 della L.R. 16/2010.

Con decreto legislativo 25.05.2017, n. 74, sono state apportate modifiche al decreto legislativo 27.10.2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7.8.2015, n. 124. Ai sensi del comma 2 dell'art. 18 del d.lgs. n. 74/2017, le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti secondo quanto previsto dagli artt. 16 e 17 del d.lgs. n. 150/2009, secondo le modifiche apportate dallo stesso decreto n. 74/2017, entro sei mesi dall'entrata in vigore (22 dicembre 2017); nelle more del predetto adeguamento, si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del decreto n. 74/2017. Ne discende, pertanto, che anche i comuni con meno di 5 mila abitanti, pur non essendo tenuti all'adozione del Peg, devono redigere il piano delle performance. Sul punto, recentemente, si è espressa la Corte dei conti – sezione regionale di controllo della Sardegna - con la deliberazione n. 1/2018/Par.

Il documento prende le mosse degli obiettivi strategici di mandato, da realizzarsi in un arco temporale di 5 anni ma poi li declina per il momento su un orizzonte temporale annuale. Infatti, a seguito dell'approvazione del bilancio annuale si è proceduto alla definizione di obiettivi operativi e degli indicatori di risultato relativi all'anno considerato, all'attribuzione degli obiettivi stessi e delle risorse alle Posizioni Organizzative e ai dipendenti assegnati alla rispettiva area. Le citate risorse sono contenute nell'allegato *report* finanziario analitico del bilancio di previsione.

La lettura integrata del Piano della performance fornisce un quadro dei principali risultati che l'Ente ha inteso perseguire nell'esercizio, nonché dei miglioramenti attesi a beneficio dei cittadini e degli utenti, in modo da garantire una visione unitaria e comprensibile delle prestazioni attese. Sono, altresì esplicitati gli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione del personale.

Il Ciclo della *Performance* si è ispirato ai seguenti principi:

- a) **coerenza** tra politiche, strategia e operatività attraverso il collegamento tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo;
- b) **trasparenza** intesa come accessibilità totale delle informazioni di interesse per il cittadino: pubblicazione in formato accessibile e di contenuto comprensibile dei documenti chiave di pianificazione, programmazione e controllo;
- c) **miglioramento continuo** utilizzando le informazioni derivate dal processo di misurazione e valutazione delle performance a livello organizzativo e individuale;
- d) **misurabilità** degli impatti di politiche e azioni dell'Amministrazione che devono essere esplicitati, misurati e *comunicati al cittadino*.

In questi termini il Piano della performance ha rappresentato uno strumento che il cittadino può utilizzare per avere maggiori informazioni riguardo alla gestione dell'amministrazione e per poter verificare l'attuazione delle politiche di sviluppo e di miglioramento attuate. Questo in un'ottica di rendicontazione esplicita e aperta che deve essere improntata alla trasparenza, così da rendere conoscibili anche tutti quegli aspetti di un'amministrazione che spesso corrono il rischio di passare inosservati.

Il sistema di programmazione

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si sono intesi raggiungere e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione cui il presente documento si compone e fa riferimento:

Le Linee Programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;

Il Documento Unico di Programmazione approvato annualmente quale allegato al bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati alle strutture organizzative dell'ente, dove si prevede per ciascun programma specifica descrizione delle finalità che si intendono conseguire, nonché specifica motivazione delle scelte adottate;

Il bilancio di previsione triennale, secondo lo schema, di cui all'all.n.9 al D.Lgs. 118/2011;

Il Programma triennale dei lavori pubblici e l'elenco annuale, approvato annualmente dal Consiglio Comunale in occasione del bilancio di previsione, strumento di programmazione dei lavori pubblici che individua le opere pubbliche da realizzarsi nel corso del triennio di riferimento;

Il Piano della performance che deriva dai documenti programmatici precedenti e li declina operativamente.

Oltre a questi, vi sono altri documenti che rappresentano misure ed atti di indirizzo, di cui bisogna tener conto:

il Piano triennale di razionalizzazione delle spese, che individua le misure finalizzate a dare concreta attuazione a tale obiettivo;

il Piano triennale per la prevenzione della corruzione, contenente anche le misure atte ad assolvere gli obblighi in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni.

L'albero della performance

Il Piano della *performance* rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della prestazione attesa dell'Ente.

L'albero della prestazione fornisce una rappresentazione logico-grafica del sistema di pianificazione e controllo utilizzato.

Performance generale dell'ente	Linee programmatiche di mandato	AREA STRATEGICA
	Documento Unico di Programmazione	
Performance organizzativa	Piano degli Obiettivi	AREA GESTIONALE
Performance operativa - individuale	Raggiungimento obiettivi individuali Comportamenti organizzativi e competenze professionali	AREA GESTIONALE

Andamento del ciclo di gestione della *performance*

Dato atto che ai sensi dell'art. 6 del Regolamento interno sul "Sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti" adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n.104 del 10.09.2014:

1. I Responsabili delle Aree definiscono la programmazione operativa per i dipendenti, di massima annua, sulla base delle linee programmatiche adottate dall'organo di indirizzo politico – amministrativo".
2. Gli obiettivi e le responsabilità da assegnare devono discendere direttamente dalle strategie dell'Ente, definite nell'ambito del Piano degli Obiettivi, dei progetti e dei piani di miglioramento assegnati alla propria struttura organizzativa.
3. A tal fine, il Responsabile di Area predisporrà appositi piani di attività annuali o pluriennali individuando gli obiettivi da conseguire, la soglia minima del raggiungimento dei risultati, da cui scaturisce l'erogazione dell'incentivo individuale, e le responsabilità da assegnare. Il progetto potrà prevedere anche *step* di verifica ed eventuale regolazione *in itinere*.
4. Il sistema di valutazione deve essere basato sulla verifica dei seguenti indicatori, presi anche singolarmente:
 - Miglioramento della produttività, come rapporto tra carico di lavoro istituzionale e prestazioni di lavoro correlate agli obiettivi assegnati; (*raggiungimento dei risultati attesi*);
 - Miglioramento dell'indice di presenza, come rapporto tra le ore di presenza effettiva, senza le ore di straordinario, e le ore contrattualmente dovute (*indice di assenteismo*);
 - Miglioramento dell'indice di adeguatezza, come rapporto tra la i risultati conseguiti e i risultati attesi (*valutazione interna*);
 - Miglioramento dell'indice di tempestività, come rapporto tra quantità e qualità della prestazione come viene percepita dall'utenza e quella ritenuta ottimale; (*valutazione esterna*)

5. Le risorse destinate alla produttività sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia e di qualità dei servizi; pertanto è necessario impegnare tutto il personale dipendente nei piani di lavoro, i quali possono essere individuali, di gruppo, per servizi e/o intersettoriali.
6. Periodicamente, e comunque ogni qualvolta sia attivata la procedura di valutazione, il Responsabile dell'Area procede ad una verifica dello stato di attuazione degli incarichi ripartiti e, se necessario, ad un aggiornamento della programmazione operativa.

Visto l'art.6 del Regolamento per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative approvato con Delibera di G.C. n.47 del 2015 in virtù del quale *“i risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di Valutazione/O.I.V., in base ai criteri indicati nel sistema di Misurazione e Valutazione approvato dall'Ente a seguito di tale verifica l'O.I.V. elabora la “Relazione sulla performance” che evidenzia i risultati organizzativi raggiunti dalle singole Aree in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente, nonché gli eventuali scostamenti e le relative cause”*.

Visti gli obiettivi strategici assegnati ai Responsabili di Area con Delibera di G.C. n. 48 del 19.04.2017 recante *“Approvazione PEG 2017. Approvazione Piano degli obiettivi e delle performance 2017-2019”*.

Dato atto che la struttura amministrativa dell'Ente si articola nei seguenti settori:

Area posizione organizzativa	Responsabili posizioni organizzative
<p style="text-align: center;">AREA AMMINISTRATIVA Ufficio Personale, Affari Generali, Cultura, Turismo e Sport, Biblioteca, Stato civile, Anagrafe, Leva militare, Statistica, Elettorale, Servizi Sociali, Servizi scolastici. Servizi legali</p>	<p style="text-align: center;">Responsabile Dott. ssa Ornella Nasta</p>

<p align="center">AREA ECONOMICO FINANZIARIA Ufficio Finanziario Economato e Tributi, SUAP</p>	<p align="center">Responsabile Dott. Luigi Troiano</p>
<p align="center">AREA TECNICA Ufficio Tecnico Urbanistica ed edilizia privata, lavori pubblici, servizi ambientali , servizi cimiteriali, sicurezza sui luoghi di lavoro del personale comunale, informatizzazione servizi, patrimonio e inventario</p>	<p align="center">Responsabile Arch. Pasquale D'Agosto (p.t 18 ore)</p>

<p align="center">AREA DI VIGILANZA Polizia Amministrativa, Commerciale, RURALE, Edilizia, Protezione Civile</p>	<p align="center">N.1 Responsabile Arch. Pasquale D'Agosto (p.t 18 ore)</p>
---	---

Vista la Relazione trasmessa dal Responsabile dell'Area Economico Finanziaria, Dott. Luigi Troiano, (Prot. n.262 del 23.01.2018), sull'attività svolta e sugli obiettivi specifici conseguiti nell'anno di valutazione;

Vista la Relazione trasmessa in data 19.02.2018 dal Responsabile dell'Area Tecnica e di Vigilanza sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati nell'anno 2017;

Atteso che la Responsabilità dell'Area Amministrativa converge in capo al Segretario Comunale e, pertanto, è stata oggetto di valutazione diretta da parte del Sindaco;

Tutto ciò premesso, integrate le valutazioni espresse dall'O.I.V., si procede ad illustrare le proprie conclusioni sull'attività svolta nel corso del 2017 e riassunta nelle citate relazioni.

Si ritiene utile premettere che l'O.I.V. esprime un giudizio perimetrato al proprio ruolo all'interno della struttura amministrativa dell'Ente, alla conoscenza degli Uffici, della loro organizzazione e delle risorse disponibili.

Il Segretario Comunale, in virtù di quanto previsto dall'art.97 del D.Lgs. n. 267/2000 "sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e coordina l'attività ai fini del raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione alla cui determinazione egli concorre".

Tenuto conto, altresì, che ai sensi dell'art. 26 del Regolamento comunale di "Contabilità armonizzata" adottato con Delibera consiliare n. 3 del 26.02.2016:

- ✓ la proposta contabile di Piano Esecutivo di Gestione è assunta a base della formazione degli strumenti di bilancio ed è redatta in armonia con il Documento Unico di Programmazione, il bilancio e con le modalità indicate all'articolo 10 del presente regolamento;
- ✓ il Segretario Comunale, nelle ipotesi di cui all'articolo 108, comma 4, del Testo Unico degli Enti Locali, avvalendosi della collaborazione dei responsabili dei servizi, propone all'organo esecutivo il PEG per la sua definizione ed approvazione;
- ✓ entro il termine di venti giorni successivi alla deliberazione del bilancio di previsione annuale la Giunta comunale adotta il Piano Esecutivo di Gestione che costituisce atto di indirizzo politico-amministrativo e direttiva nei confronti dei responsabili dei settori.

Ne discende che, in conformità a quanto evidenziato, il Segretario cura, su indicazione della Giunta Comunale, la predisposizione del Piano Esecutivo di Gestione e concorre quindi nell'individuazione degli obiettivi che saranno assegnati ai Responsabili con l'approvazione del PEG.

Le due professionalità (Segretario Comunale/O.I.V.) si integrano così a vicenda consentendo l'espressione di un giudizio il più completo e neutro possibile.

Performance rilevata

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

Responsabile : Dott. Luigi Troiano

N. OBIETTIVO	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO	PUNTEGGIO
1	Preparazione schema Dup	10	10
2	Preparazione schema equilibri	10	10
3	Approvazione assestamento	10	10
4	Approvazione bilancio di previsione	10	10
5	Accensione mutuo per parcheggio di Via Cavaliere	10	2
6	Riorganizzazione imposta pubblicità e pubbliche affissioni	10	6

7	Adempimenti SUAP	5	5
8	Attività esecutiva per recupero somme ruoli pregressi	15	5
9	Definizione pratiche rimborsi tributari	10	7
10	Verifica pagamenti	10	10
TOTALE		100	75

AREA TECNICA E TECNICO-MANUTENTIVA

Responsabile : Arch. Pasquale D'Agosto

N. OBIETTIVO	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO	Punteggio
1	Completamento lavori di bonifica montana-sistemazione alvei-manutenzione ordinaria e straordinaria del torrente Corbara	10	10
2	Alienazione/ valorizzazione patrimonio immobiliare	10	10
3	Esternalizzazione servizi per manutenzione ordinaria patrimonio comunale	10	7
4	Affidamento in concessione mediante project financing del servizio di pubblica illuminazione.	10	10
5	Completamento lavori centro civico di Via T.Lignola	10	5
6	Esternalizzazione servizi cimiteriali	10	7
7	Realizzazione Area Parcheggio a servizio del cimitero	10	5
8	Completamento Puc	10	8
9	Piano di sicurezza (DVR)	10	10

10	Definizione pratiche espropri	10	3
Tot		100	75

AREA DI VIGILANZA

Responsabile : Arch. Pasquale D'Agosto

N. OBIETTIVO	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO	Punteggio
1	Implementazione dell'azione di protezione civile	20	20
2	Miglioramento delle condizioni di viabilità	20	10
3	Controllo sul rispetto delle leggi, dei regolamenti e degli atti di pianificazione.	10	10
4	Intensificazione dell'accertamento delle residenze fittizie e delle violazioni edilizie	10	5
5	Attività di controllo sul rispetto delle prescrizioni del codice della strada	20	10
6	Implementazione delle attività di controllo e del sistema di videosorveglianza	20	20
TOTALE		100	75

Conclusioni

L'attività svolta dall'Ente durante il corso del 2017 ha presentato, con riferimento ai progetti/obiettivo definiti in sede di programmazione un buon grado di realizzazione. In particolare tali dati consentono di affermare che è stato profuso da parte dell'Ente e dei Responsabili un adeguato impegno nel raggiungimento degli obiettivi concordati.