

***COMUNE DI POGGIOMARINO
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI***



Relazione della Performance anno 2016

1. Premessa

La relazione sulla performance, prevista dall'art. 10, c. 1 lettera b) del D.Lgs. 150/2009 ha lo scopo di illustrare i risultati ottenuti nel corso nell'anno precedente.

In particolare la Relazione evidenzia i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse.

La redazione di questo documento è stata curata dall'Organo Indipendente di Valutazione (di seguito OIV) dell'Ente.

2. Presentazione Relazione

Il D.Lgs. 150/2009, noto come “ Decreto Brunetta”, prevede l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento delle prestazioni e dei servizi resi (artt. 4 e 10 del D.Lgs. 150/2009).

Ma cosa si intende esattamente per “**performance**” ? La “**performance**” è il contributo che un soggetto (sistema , organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità ed egli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Pertanto il ciclo della performance offre all'amministrazioni un quadro di azioni che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (input) a quella di risultati (output), orientato a porre il cittadino al centro della programmazione (customer satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza), e rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (premieria selettiva).

Il contesto in cui ha operato l'amministrazione Comunale nel corso del 2016 è stato caratterizzato dalla crisi economica ed internazionale e dall'impatto dei ripetuti provvedimenti legislativi di contenimento della spesa pubblica messi in campo per farvi fronte.

La crescente rigidità dei parametri di spesa imposti agli Enti Locali nel corso dell'ultimo esercizio finanziario ha determinato in taluni casi il paradossale effetto di rallentare e/o bloccare l'attività dell'Amministrazione anche in presenza di sufficienti risorse finanziarie. Senza contare che l'adozione sempre di nuovi obblighi di controllo sull'adozione e pubblicazione degli atti- pur necessari a garantire la trasparenza degli Enti- ha contribuito a sua volta ad un ulteriore appesantimento procedurale a parità di costi e personale destinato alle attività di servizio.

**QUADRO RICOGNITIVO GENERALE AL 31/12/2016
STRUTTURA DELL'ENTE**

Qualifiche Funzionali	Personale In Servizio a Tempo Indeterminato
A	6
B	16
C	29
D	9
RESP. SETTORE	6
Totale	66

2. Obiettivi

Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, in coerenza con quelli di bilancio e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti.

I responsabili di settore hanno presentato all'OIV la documentazione attestante il raggiungimento degli obiettivi perseguiti.

Per quanto riguarda le risorse finanziarie utilizzate nel raggiungimento degli obiettivi programmati si deve far riferimento alla Relazione Previsionale e Programmatica e al Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

Il PEG fornisce esaurientemente e coerentemente il raccordo finanziario con i singoli obiettivi.

Gli obiettivi previsti dal Piano Triennale della Trasparenza e l'Integrità sono stati raggiunti e i dati inseriti sul sito istituzionale di questa amministrazione sono in continuo aggiornamento, in base all'attività svolta dall'Ente.

2.1 Obiettivi Strategici

L'anno 2016 è stato un anno di transizione in cui sono stati introdotti nuovi strumenti di contabilità, primo fra tutti, il Documento Unico di programmazione DUP. Tuttavia dal momento che il Comune è stato interessato dalle elezioni amministrative e il nuovo Consiglio Comunale è stato proclamato alla fine del mese di luglio, non si è potuta fare una programmazione strategica quinquennale.

2.2 Sistema di valutazione

Con deliberazione di **G.C. n. 101/2011** il Comune di Poggiomarino ha adottato il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi (ROUS), all'interno del quale è prevista una sezione sul sistema di valutazione. Tali parametri sono quelli enunciati all'art. 50 del ROUS il quale recita:

La valutazione della performance dei responsabili dei settori è svolta sulla base dei seguenti fattori e relativi pesi percentuali:

- a) Nella misura del 50% per i risultati raggiunti, con riferimento sia agli obiettivi strategici – ivi compresi gli obiettivi connessi con il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza della performance della struttura organizzativa diretta – sia agli specifici obiettivi individuali;
- b) Nella misura del 30% per il contributo assicurato alla performance generale della struttura e per le competenze manageriali e professionali dimostrate;
- c) Nella misura del 10% sulla base degli esiti delle indagini di customer satisfaction;
- d) Nella misura del 10% per la capacità di valutazione dei propri collaboratori.

Tale articolo contiene la metodologia valutativa della performance individuale dei dipendenti e dei Responsabili di PO nonché della performance organizzativa dell'Ente nel suo complesso. In merito alla valutazione individuale dei dipendenti il documento approvato contiene le schede valutative redatte secondo criteri ispirati alla valorizzazione del merito e del contributo dell'individuo rispetto ai risultati raggiunti. Il documento nel suo insieme risulta completo di fasi, tempi, modalità e soggetti responsabili della misurazione e della valutazione della performance, in conformità con quanto previsto dall'art. 7, comma 3 a) del D. Lgs. 150.

2.3 Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

La metodologia di valutazione adottata dall'Ente è stata introdotta come previsto dalle norme e, di seguito, se ne sintetizza l'iter e l'attuazione .

- Validazione degli obiettivi proposti e pesatura degli stessi: questo organismo ha provveduto alla verifica di ammissibilità e misurabilità degli Obiettivi 2016 nonché alla conseguente assegnazione di valore e “peso” in virtù delle priorità fissate dall'Amministrazione comunale; il criterio di pesatura e rilevanza degli obiettivi è stato fissato in coerenza con i livelli di priorità determinati dall'Amministrazione comunale.
- Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di PO: ogni PO ha consegnato a ciascuno dei propri collaboratori la scheda di valutazione contenente le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi assegnati dalla Giunta ed ai comportamenti organizzativi attesi.
- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: questo Organismo ha provveduto ad una verifica intermedia.
- Consuntivazione del Piano della Performance: questo organismo ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa da cui è emerso il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- Valutazione conclusiva: questo organismo, per il tramite del proprio Presidente, ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti delle PO stesse

Si fa rilevare che l'intero processo è stato attuato a tutti i livelli nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

In coerenza con quanto previsto dall'art. 2 della del. 55/2011 in quanto è stato approvato il Piano della Performance triennale 2016/2018 – annuale 2016 con delibera di Giunta Comunale n. 158 del 18/11/2016, elaborato in Coerenza con il DUP, Bilancio di Previsione, PEG e PdO. I richiamati documenti prevedono l'individuazione degli indirizzi e degli obiettivi strategici, su base triennale, rispetto alle risorse nonché gli obiettivi assegnati ai Responsabili di PO, così come da PEG approvato con deliberazione n. 109 del 11.07.2016.

L'OIV, dalla disamina dei documenti di programmazione, rileva che gli obiettivi assegnati sono stati definiti, attraverso l'identificazione di specifici indicatori di risultato completi dei valori attesi in coerenza con i requisiti previsti dal Decreto all'art. 5, comma 2, lettere a), b), c), d), g). Gli obiettivi sono stati pesati e quindi è stato attribuito un valore diverso a ciascun obiettivo attribuendo un valore ai diversi fattori di pesature previste nel Sistema della performance e differenti rispetto alla tipologia di obiettivo.

Al riguardo l'OIV ritiene che per gli esercizi a venire i tempi di definizione della performance debbano essere di molto anticipati rispetto a quanto avvenuto nel 2016, provvedendo non appena sia stato approvato il DUP e il Bilancio di previsione.

Risulta utile premettere che per le Amministrazioni locali la rendicontazione dei risultati degli

organi di indirizzo politico-amministrativo ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi non è un'attività nuova.

Gli strumenti di rendicontazione già previsti nel sistema normativo degli Enti Locali hanno una finalità fondamentale finanziaria e gestionale in esito ad un processo di controllo essenzialmente di natura tecnico contabile (ad es. Relazione al consuntivo e Referto controllo di gestione), ma sempre più spesso hanno anche una finalità ricognitiva e divulgativa degli obiettivi raggiunti rispetto a obiettivi prefissati e bisogni della collettività (ad es. Bilancio di mandato e Bilancio Sociale).

Nel dettaglio, per l'anno 2016 il Comune di Poggiomarino non ha effettuato una verifica intermedia in ordine al raggiungimento degli obiettivi tenuto conto che il PEG ed il PDO sono stati approvati a luglio. Il ciclo della performance 2016 si è concluso nel mese di dicembre 2017 con la valutazione dei Responsabili dei Servizi con verbale n. 6 del 20/12/2017 dell'OIV.

Da tale verbale si evince come la valutazione della performance, relativamente al fattore della Customer Satisfaction, non sia stata riconosciuta ad alcun responsabile essendo troppo ridotto il numero di schede di gradimento consegnate complessivamente n. 53 schede di customer satisfaction. Anche se i questionari evidenziano giudizi ottimi sugli uffici, il campione di riferimento è da ritenersi troppo poco numeroso per un Comune di più di 19.000 abitanti per poter ritenere che i risultati della stessa indagine possano essere estesi all'intera struttura nonché ai singolo Settori di riferimento.

3. Risultanze del sistema di valutazione

Affari Generali ed Istituzionali, dott.ssa Rosa Finaldi.

Si elencano gli obiettivi desunti dalle schede allegate al PEG – Piano della Performance anno 2016 assegnati alla dott.ssa Rosa Finaldi, con il relativo peso ad essi attribuito ed l'indicazione del grado di raggiungimento dello stesso:

N.RO OBIETTIVO	OBIETTIVO	PESO	PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
1	Elezioni Amministrative	15,00%	100%
2	Regolamento per gli incarichi legali esterni	15,00%	100%
3	Aggiornamento Piano Triennale della trasparenza	15,00%	100%
4	Giornata della trasparenza	15,00%	100%
5	Registrazione volontà alla donazione degli organi	40,00%	100%
% raggiungimento degli obiettivi		100%	
Valore attribuito al parametro relativo ai risultati raggiunti		= <u>50 X 100% = 50%</u>	

Ragioneria Finanze Tributi ed Economato e Sistemi informativi dott.ssa Antonietta De Rosa.

Gli obiettivi assegnati alla dott.ssa De Rosa con il relativo peso ad essi attribuito e l'indicazione del grado di raggiungimento dello stesso sono di seguito illustrati:

N.RO OBIETT	OBIETTIVO	PESO	PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO
-------------	-----------	------	----------------------------

IVO			OBIETTIVO
1	Aggiornamento della sezione trasparenza del sito dell'ente	60,00 %	100%
2	Recupero Passività Pregresse Tributi ICI/IMU	40,00 %	100%
	% raggiungimento degli obiettivi		100%
	Valore attribuito al parametro relativo ai risultati raggiunti		= 50 X 100% = 50%

Lavori Pubblici, Attività manutentiva, Espropri, Cimitero, Ing. Aniello

Annunziata:

N.RO OBIETTIVO	OBIETTIVO	PESO	PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
1	Modifica del Regolamento di Polizia Mortuaria	60,00%	100%
2	Lavori Realizzazione strada collegamento tra Via Gligliano e Via Siscara	40,00%	40%
	% raggiungimento degli obiettivi		76%
	Valore attribuito al parametro relativo ai risultati raggiunti		= 50 X 76% = 38%

Ecologia e tutela ambiente - Urbanistica – Suap e Metanizzazione Ing. Rino

Pagano:

N.RO OBIETTIVO	OBIETTIVO	PESO	PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
1	REGOLAMENTO SANZIONI	50,00 %	100%
2	GARA F.O.U.	50,00 %	75%
	% raggiungimento degli obiettivi		87,50%
	Valore attribuito al parametro relativo ai risultati raggiunti		= 50 X 87,50% = 43,75%

Polizia Municipale, Sig. Rita Bonagura.

N.RO OBIETTIVO	OBIETTIVO	PESO	PERCENTUALE RAGGIUNGIMENT O OBIETTIVO
1	Regolamento Gruppo Comunale Volontari Protezione Civile	10,00 %	100%
2	Adeguamento regolamento polizia Municipale	20,00 %	100%
3	Elezioni amministrative 2016	20,00 %	100%
4	Regolamento concessione contributi cani randagi	20,00 %	100%
5	Regolamento per il servizio "Nonni Vigili"	20,00 %	100%
	% raggiungimento degli obiettivi		100%
	Valore attribuito al parametro relativo ai risultati raggiunti		= <u>50 X 100%</u> = 50,00%

Affari Sociali, Sig. Maria Mascolo e Avv. Luisa Belcuore :

N.RO OBIETTIVO	OBIETTIVO	PESO	PERCENTUALE RAGGIUNGIMEN TO OBIETTIVO
1	Attivazione S.I.A.	30,00 %	100%
2	Mantenimento servizi d'ambito	10,00 %	100%
3	Ricoveri minori in casa famiglia	20,00 %	100%
4	Adeguamento a regime regolamento d'ambito	20,00 %	100%
5	Fondo sostegno abitazioni in locazione legge 431/98	20,00 %	100%
	% raggiungimento degli obiettivi		100%
	Valore attribuito al parametro relativo ai risultati raggiunti		= <u>50 X 100%</u> = 50,00%

Non viene erogata la quota di premio legata all'indagine di Customer Satisfaction. Infatti, pur essendo stata predisposta, l'indagine non ha prodotto un numero di valutazioni tali da poter essere indicative ai fini dell'assegnazione della quota parte ad essa riservata. Sono state infatti consegnate complessivamente n. 53 schede di customer satisfaction, di cui:

- n. 14 all'Ufficio Tributi;

- n. 12 relative all'Ufficio Servizi Sociali;
- n. 9 all'Ufficio Gare;
- n. 3 all'Ufficio Patrimonio;
- n. 3 all'Ufficio Anagrafe;
- n. 2 all'Ufficio Protocollo;
- n. 2 all'Ufficio Cimitero;
- n. 2 all'Ufficio Personale;
- n. 2 all'Ufficio Vigili;
- n. 1 all'Ufficio Segreteria;
- n. 1 ai Lavori Pubblici;
- n. 1 all'Ufficio Commercio;
- n. 1 all'Ufficio Tecnico.

Anche se i questionari evidenziano giudizi ottimi sugli uffici, il campione di riferimento è da ritenersi troppo poco numeroso per un Comune di più di 19.000 abitanti per poter ritenere che i risultati della stessa indagine possano essere estesi all'intera struttura nonché ai singolo Settori di riferimento.

L'OIV passa poi a illustrare il calcolo della quota di premio individuale della performance legato alla capacità di differenziazione dei giudizi dati dai responsabili dei settori al personale assegnato.

Ogni responsabile ha provveduto a compilare una scheda per ogni dipendente assegnato. Il punteggio massimo attribuibile ad ogni dipendente equivale a punti 100.

L'OIV, stante la carenza, in relazione al premio legato alla capacità di differenziazione dei giudizi, di uno strumento preordinato che ne permetta la misurazione, ha ritenuto, come d'altronde aveva già fatto per gli anni precedenti, di misurare la capacità di

differenziazione delle valutazioni in base allo scarto quadratico (deviazione standard DS) rispetto al valore medio delle valutazioni effettuate da ciascun responsabile con riferimento alla performance del personale assegnato.

L'algoritmo utilizzato è il seguente:

$$\text{Capacità di differenziazione dei giudizi} = (\text{Punt. Max}) \times \text{DS} / \text{DS max}$$

Lo scarto quadratico (deviazione standard DS) è stato determinato utilizzando la seguente formula (formula EXCEL = DEV.ST(\mathbf{x}_1 ; \mathbf{x}_n):

$$\sigma = \sqrt{\frac{(x_1 - M)^2 + (x_2 - M)^2 + \dots + (x_n - M)^2}{n}}$$

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - M)^2}{n}}$$

In pratica, sulla base delle valutazioni espresse dai responsabili con riferimento al personale assegnato, è stata calcolata la media delle valutazioni, lo scarto quadratico medio e quello massimo registrato con riferimento all'anno.

	FINALDI	DE ROSA	ANNUNZIATA	PAGANO	BONAGURA	MASCOLO/ BELCUORE
Media delle valutazioni effettuate	89,66	89,70	92	91,86	87,46	74,57
DS (scarto quadratico medio)	4,77	4,54	7	1,77	8,04 (max.)	7,80

Applicando l'algoritmo individuato si sono ottenuti i seguenti risultati per ogni responsabile:

$$\text{Finaldi} = 100 \times 4,78 / 8,04 = 59,45$$

$$\text{De Rosa} = 100 \times 4,55 / 8,04 = 56,59$$

$$\text{Annunziata} = 100 \times 7 / 8,04 = 87,06$$

$$\text{Pagano} = 100 \times 1,77 / 8,04 = 22,06$$

$$\text{Bonagura} = 100 \times 8,04 / 8,04 = 100,00$$

$$\text{Mascolo/Belcuore} = 100 \times 7,80 / 8,04 = 97,01$$

Infine, per ciò che riguarda la quota di premio individuale della performance legato alle competenze manageriali e professionali dimostrate l'OIV, stante la carenza, anche per questa quota di uno strumento preordinato che ne permetta la misurazione, ha approvato, previo confronto con i Responsabili dei settori e con il Sindaco e gli

Assessori, una scheda di valutazione da compilarsi da parte di questi ultimi che consente di attribuire fino 30% del premio individuale.

Per l'anno 2016 tali schede sono state compilate dagli Assessori di riferimento per i singoli Responsabili dei Servizi, ad eccezione del Settore Urbanistica per cui la scheda è stata redatta dal Sindaco. Le schede pervenute hanno evidenziato il raggiungimento del massimo risultato per i tutti i responsabili.

Sulla base dei risultati derivanti dall'analisi del raggiungimento degli obiettivi assegnati, della indagine di customer satisfaction, della valutazione del personale assegnato e delle schede compilate dal Sindaco in merito alle competenze manageriali e professionali dimostrate, sono state effettuate le seguenti valutazioni:

RESPONSABILE	PREMIO INDIVIDUALE PERFORMANCE
FINALDI Rosa	21,49%
DE ROSA Antonietta	21,41%
ANNUNZIATA Aniello	19,18%
PAGANO Rino	18,99%
BONAGURA Rita	22,50%
MASCOLO Maria/BELCUORE IUISA	22,27%

4. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità

Il Comune di Poggioreale si è dotato di un apposito Piano Triennale della Trasparenza e dell'Integrità, del Piano anticorruzione, nonché del codice di comportamento.

La relativa Sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito", presente sul sito istituzionale, durante l'anno 2016, è stata progressivamente alimentata con le necessarie informazioni cui si accede con buona facilità.

5. Conclusioni ed orientamenti per l'anno 2017

Per l'anno 2017 si suggerisce un'attenta considerazione e valutazione nei procedimenti di attuazione delle recenti previsioni normative **dell'AUTORITA' NAZIONALE ANTICORRUZIONE (ANAC)**.

Si dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione, per assicurarne la più ampia visibilità e conoscenza.

Poggiomarino, li 20/03/2018

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Il Presidente, Dott. Giacomo Biondillo

Il Componente, Dott. ssa Anna Grazia Giugliano

Il Componente, Dott. Pierluigi Cola