COMUNE DI POGGIOMARINO
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Relazione della Performance anno 2018

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 amministrazione pubbliche di organizzare il prorpio 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 (premialità selettiva).

Il contesto in cui ha operato l'amministrazione Comunale nel corso del 2018 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 31/12/2018
STRUTTURA DELL'ENTE

Qualifiche Funzionali	Personale In Servizio a Tempo Indeterminato
A	6
B	14
C	26
D	7
RESP. SETTORE	6
Totale	59

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

I nuovi strumenti di contabilità, primo fra tutti l Documento Unico di programmazione DUP, hanno da subito cioè già dal 2018, indicato le linee strategiche e gli obbiettivi del quinquennio.

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.

Al Riguardo si ritiene che tale sistema non sia completo di elementi di valutazione pienamente rispondenti al dettato normativo, soprattutto per quanto concerne il contributo assicurato alla performance generale di struttura

Pertanto si ritiene debba procedersi quanto prima ad un aggiornamento del predetto sistema.

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 2018 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.
- 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 2018/2019/2020 – annuale 2018 con delibera di Giunta Comunale n.75 del 25/06/2018,

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

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 fa osservare che rispetto al 2017, i tempi di definizione della performance siano stati di molto ritardati soprattutto rispetto a quanto richiederebbe la normativa vigente e pertanto ritiene debbano essere di molto anticipati rispetto a quanto avvenuto nel 2019, provvedendo non appena sia stato approvato il DUP e il Bilancio di previsione. Si fa osservare come per il 2018 il piano della performance sia stato deliberato nel mese di giugno 2018.

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 fondamentalmente 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 2018 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 in data 31/05/2018 con delibera di Giunta n. 67.
Il ciclo della performance 2018 si è concluso nel mese di dicembre 2018 con la valutazione dei Responsabili dei Servizi con verbale n. 2 del 27/02/2020 dell'OIV.

3. Risultanze del sistema di valutazione

Si elencano gli obiettivi desunti dalle schede allegate al PEG – Piano della Performance anno 2018 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	Predisposizione regolamento per la formazione e la gestione di un elenco di operatori economici per l'affidamento di lavori, servizi e forniture – Aggiornamento ed integrazione	30,00%	100%
2	Organizzazione giornata per la trasparenza	15,00%	100%
3	Attuazione piano del fabbisogno del personale 2018	15,00%	100%
4	Predisposizione piano di formazione per il personale dipendente per l'anno 2019 previa ricognizione delle esigenze dei settori	40,00%	100%
	% raggiungimento degli obiettivi		**100%**
	Valore attribuito al parametro relativo ai risultati raggiunti		**= 50 X 100% = 50%**

Successivamente si riportano i risultati del responsabile del servizio **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 OBIETTIVO	OBIETTIVO	PESO	PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
1	Avvio della gestione in economia del Parco Archeologico Naturalistico Longola	40,00%	100%
2	Istituzionalizzazione ed avvio del servizio Telegram	20,00%	100%
3	Simulazione Fattibilità nuovo software gestionale – Analisi delle diverse soluzioni per individuare il migliore per sostituire i software comunali	15,00%	100%
4	Modifica regolamento comunale TOSAP per regolamentare i diversi casi pratici che si verificano in procinto delle varie manifestazioni sul territorio comunale	25,00%	95%
	% raggiungimento degli obiettivi		**98,75%**
	Valore attribuito al parametro relativo ai risultati raggiunti		**= 50 X 98,75% = 49,37%**

Successivamente si riportano i risultati del responsabile del servizio **Lavori Pubblici, Attività manutentiva, Espropri, Cimitero**, Ing. Aniello Annunziata:

N.RO OBIETTIVO	OBIETTIVO	PESO	PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
1	Analisi e controllo patrimonio finalizzato ad acquisire uno studio dettagliato mediante la tecnologia V.T.A.	25,00%	100%
2	Lavori di completamento, restauro e risanamento conservativo della Chiesa S. Maria del Carmelo – Progettazione esecutiva	25,00%	100%
3	Interventi per il miglioramento del grado illuminotecnico ed efficientamento dell'area a parcheggio e della Piazzetta Nicola Nappo alla Via Nuova San Marzano e Piazza SS. Rosario	50,00%	100%
	% raggiungimento degli obiettivi	**100%**	
	Valore attribuito al parametro relativo ai risultati raggiunti	**= 50 X 100% = 50%**	

Successivamente si riportano i risultati del responsabile del servizio **Ecologia e tutela ambiente - Urbanistica – Suap e Metanizzazione** Ing. Rino Pagano:

N.RO OBIETTIVO	OBIETTIVO	PESO	PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
1	Potenziamento raccolta differenziata al 60%	30,00%	100%
2	Attività per la comunalizzazione delle strade ad uso pubblico	20,00%	100%
3	Approvazione preliminare Piano Urbanistico Comunale	50,00%	100%
	% raggiungimento degli obiettivi		**100,00%**
	Valore attribuito al parametro relativo ai risultati raggiunti		**= 50 X 100,00% = 50%**

Successivamente si riportano i risultati del responsabile del servizio del responsabile del servizio **Polizia Municipale**, Sig. Rita Bonagura.

N.RO OBIETTIVO	OBIETTIVO	PESO	PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
1	Attività di supporto dei volontari del gruppo comunale di protezione civile	1	100%
2	Randagismo – anagrafe canina itinerante in collaborazione con l'associazione "Angeli di Strada" e con ASL Napoli 3 sud	2	100%
3	Patti per l'attuazione della sicurezza urbana ed installazione di sistema di videosorveglianza D.L. 14/2017	3	100%
	% raggiungimento degli obiettivi		**100%**
	Valore attribuito al parametro relativo ai risultati raggiunti		**= 50 X 100% = 50,00%**

Infine si riportano i risultati del responsabile del servizio del responsabile del servizio **Attività Sociali, sig.ra Maria MASCOLO,** che ha avuto la responsabilità del Settore dal 01.01.2018 al 14.08.2018

N.RO OBIETTIVO	OBIETTIVO	PESO	PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
1	Attivazione reddito di inclusione per l'inserimento nel sistema dell'INPS per la successiva erogazione del beneficio	20,00%	100%
2	Attivazione e mantenimento servizi dell'ambito n. 32 per sostegno disabili ed anziani	20,00%	100%
3	Istruttoria provvedimenti emessi dall'autorità giudiziaria per il ricovero di minori in case famiglia	20,00%	100%
4	Censimento permanente della popolazione 2018 – Rilevazione unità abitative e delle famiglie facenti parte del campo di osservazione	40,00%	100%
	% raggiungimento degli obiettivi		**100%**
	Valore attribuito al parametro relativo ai risultati raggiunti		**= 50 X 100% = 50%**

Da tale verbale sulla valutazione dell'indennità di risultato 2018, si evince come per il 2018 l'indagine di Customer Satisfaction ha prodotto un numero di valutazioni tali da poter essere ritenute sufficientemente indicative ai fini dell'assegnazione della quota parte ad essa riservata. Pertanto, tenuto conto che per i singoli settori i giudizi dei cittadini sono stati abbastanza positivi anche con suggerimenti di potenziamento del personale e ritenendo che i singoli settori debbano impegnarsi maggiormente nel pubblicizzare all'esterno l'importanza della customer satisfaction, si è deciso di attribuire a ciascuno applicando alla percentuale massima del 10% un parametro moltiplicativo ottenuto rapportando il numero di schede raccolto da ciascuno al numero di schede totale raccolto. Tale criterio è stato scelto in quanto la customer è un parametro essenziale per valutare il gradimento degli utenti rispetto ai servizi ricevuti; pertanto si ritiene che i singoli uffici debbano impegnarsi quanto più possibile a sensibilizzare i cittadini ad utilizzare tale strumento per individuare i punti di forza e di debolezza della macchina amministrativa. Al riguardo si rileva come siano state consegnate complessivamente complessivamente n. 945 schede di customer satisfaction, di cui:

n. 245 relative ai Settori di cui è responsabile la Dottoressa De Rosa Antonella.

n. 171 relative ai Settori di cui è responsabile la Dottoressa Finaldi;

n. 28 relative ai Settori di cui è responsabile la Signora Mascolo;

n. 86 relative ai Settori di cui è responsabile l'Ing.. Annunziata;

n. 169 relative ai Settori di cui è responsabile la Sig.ra Bonagura;

n. 246 relative ai Settori di cui è responsabile l'ing. Pagano.

Le schede evidenziano complessivamente in media un giudizio pienamente soddisfacente:

per l'82% sull'orario di apertura;

per l'86% sulla cortesia del personale;

per l'80% sulla chiarezza nell'esposizione da parte del personale;

per il 79% sulla semplicità di compilazione della modulistica;

per il 76% sulla congruità dei tempi di conclusione della pratica

per l'83% sul grado di soddisfazione del servizio ricevuto chiarezza nell'esposizione da parte del personale.

Partendo da questi dati di raccolta, il dato di ciascuno è stato rapportato in percentuale al numero totale delle schede raccolte; il valore percentuale così ottenuto è stato applicato alla percentuale massima del 10% per cento assegnabile, così come di seguito riportato:

	De Rosa	Finaldi	Mascolo	Annunziata	Bonagura	Pagano	Totale
Schede Raccolte	245	171	28	86	169	246	945
Contributo in percentuale dato alla raccolta dei dati	25,9	18,1	3,0	9,1	17,9	26	100
Punteggio massimo assegnabile del 10% in percentuale al contributo dato alla raccolta dei dati	2,59	1,81	0,30	0,91	1,79	2,60	

L'OIV ha poi determinato 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 effettate da ciascun responsabile con riferimento alla performance del personale assegnato.

L'algoritmo utilizzato è il seguente:

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

Lo scarto quadratico (deviazione standard DS) è stato determinato utilizzando la seguente formula (formula EXCEL = DEV.ST(x_1: x_n):

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

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

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
Media delle valutazioni effettuate	93,50	94	92,33	95,57	96,18	93,25
DS (scarto quadratico medio)	5,9	5,4	8,1 (max.)	5,3	3,4	5,7

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

Finaldi = 100 x 5,9/8,1 = 72,83

De Rosa = 100 x 5,4/8,1 = 66,67

Annunziata = 100 x 8,1/8,1 = 100

Pagano = 100 x 5,3/8,1 = 65,43

Bonagura = 100 x 3,4/8,1 = 41,97

Mascolo = 100 x 5,7/8,1 = 70,37

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 già negli esercizi precedenti, 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 2018 tali schede sono state compilate dall'OIV per i singoli Responsabili dei Servizi.

L'OIV passa quindi ad illustrare la percentuale di premio individuale della performance assegnata ad ogni responsabile di settore.

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 e dagli assessori in merito alle competenze manageriali e professionali dimostrate, si propongono al Sindaco le seguenti valutazioni di seguito riepilogate:

Riepilogo Valutazione per Determinazione Premio Individuale Performance 2018	Finaldi	De Rosa	Annunziata	Pagano	Bonagura	Mascolo
Obiettivi	50	49,37	50	50,00	50	50
Contributo performance	29,85	28,80	27,90	27,90	27,90	27,30
Customer	1,81	2,59	0,91	2,60	1,79	0,30
Valutazione collaboratori	7,28	6,67	10	6,54	4,20	7,04
Percentuale raggiungimento	**88,94**	**87,43**	**88,81**	**87,04**	**83,89**	**84,64**
Percentuale spettante del 25%	**22,24**	**21,86**	**22,20**	**21,76**	**20,97**	**21,16**

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

Il Comune di Poggiomarino si è dotato di un apposito Piano Triennale della Trasparenza e dell'Integrità, del Piano anticorruzione, approvato con delibera di Giunta n. 2 in data 25/01/2018

La relativa Sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito", presente sul sito istituzionale, durante l'anno 2018 è stata progressivamente alimentata con le necessarie informazioni cui si accede con buona facilità.

5. Conclusioni ed orientamenti

Si suggerisce:

1) un'attenta considerazione e valutazione nei procedimenti di attuazione delle recenti previsioni normative dell'AUTORITA' NAZIONALE ANTICORRUZIONE (ANAC);
2) una maggiore puntualità nella gestione della performance in ottemperanza al dettato normativo;
3) un adeguamento del Sistema di Valutazione della Performance alla normativa vigente soprattutto in riferimento alla valutazione della performance organizzativa.

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

Poggiomarino, lì 15/06/2020

Il Segretario Generale
Dr.ssa Leondina Baron