



COMUNE DI CASTEL BARONIA

PROVINCIA DI AVELLINO

Via Regina Margherita, 1 (c.a.p. 83040) Codice fiscale n. 81000850644 Partita I.V.A. n. 00281000646
telefono 0827/92008 - fax 0827/92601 Pec: anagrafe@pec.comunecastelbaronia.it Codice Univoco UFGDHV

COPIA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 46	OGGETTO: Approvazione relazione performance 2017.
Data 15-05-2018	

L'anno duemiladiciotto il giorno quindici del mese di maggio alle ore 13:00, in una sala del Comune suddetto, convocata nelle forme d'uso, si è riunita la Giunta Comunale, con la presenza dei Signori:

MARTONE Felice	Sindaco	Presente
FAMIGLIETTI Carmine	Assessore	Presente
MONTALBETTI Fabio	Assessore	Presente

Assenti giustificati:

Assiste il Segretario Comunale Avv. Maria Elena GRASSO.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

- Premesso che sulla proposta della presente deliberazione è stato acquisito il parere in ordine alla regolarità tecnica da parte del Responsabile del Servizio interessato e del Responsabile di Ragioneria in ordine alla regolarità contabile;

- PARERE: in ordine alla Regolarità' tecnica
Data: 15-05-2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO
f.to Avv. Maria Elena GRASSO

- PARERE: in ordine alla Regolarità' contabile
Data: 15-05-2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
f.to Dott.ssa Iva SALVATORE

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009, recante norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione;

RICHIAMATE:

- La Deliberazione della G.C. n. 34 del 11/04/2017 con cui sono stati attribuiti gli Obiettivi di Valutazione anno 2017 e le Schede di Valutazione;
- la D.G. n. 35 del 28 aprile 2017 con cui è stato approvato il Piano delle Performance triennio 2017/2019, nel quale l'Amministrazione comunale ha individuato gli obiettivi strategici e operativi di gestione per ogni settore;

VISTO in particolare l'art. 4, comma 2 lettera f) del richiamato D.Lgs. 150/2000 che prevede, quale ultima fase del ciclo della performance, la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

VISTA l'allegata Relazione finale sul piano delle performance 2017, parte integrante e sostanziale del presente atto;

PRESO ATTO dei pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi dai Responsabili dei relativi Servizi, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs., 18.08.2000, n. 267;

DELIBERA

1. di approvare l'allegata Relazione finale sul piano della performance 2017, redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 150/2009, parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di disporre che la Relazione finale sul piano della performance venga pubblicata sul sito internet comunale al fine di garantire la massima trasparenza in ordine ai risultati conseguiti dall'Ente nel corso dell'anno 2017;
3. di acquisire l'attestazione da parte del Nucleo di valutazione in forma monocratica, presente nel Comune di Castel Baronia.
4. di dare mandato alla Segretaria Comunale di provvedere agli adempimenti conseguenti;
5. di dichiarare con separata votazione, unanime e palese, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/00.

Si certifica che sul presente atto è stato apposto il visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

F.to Dott.ssa Iva SALVATORE

IL SINDACO
F.to Sig. Felice MARTONE

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Avv. Maria Elena GRASSO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'Ufficio,

ATTESTA

- che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio Comunale il giorno 16 MAG. 2018
e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Dalla Residenza Municipale, il

16 MAG. 2018

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Avv. Maria Elena GRASSO



Copia conforme all'originale, per uso amministrativo e di ufficio.

Dalla Residenza Municipale, il 16 MAG. 2018



CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'Ufficio,

ATTESTA

- che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno _____

Dalla Residenza Municipale, il _____





COMUNE DI CASTEL BARONIA (AV)

VIA REGINA MARGHERITA N. 1

sito internet www.comunecastelbaronia.it

e- mail anagrafe@comunecastelbaronia.it

pec anagrafe@pec.comunecastelbaronia.it

Codice fiscale n. 81000850644

telefono 0827 - 92008

Partita I.V.A. n. 00281000646

telefax 0827 - 92601

Relazione sulla Performance 2017

Presentazione

Il Piano della Performance (PdP) è il documento programmatico triennale previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, da adottare - di norma entro il 31 gennaio - in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Il Piano dà avvio al ciclo di gestione della *performance*, che si articola nelle seguenti fasi, descritte all'art. 4 del D.Lgs. 150/09:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli 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.

L'Art. 10, comma 1, lettera b, del D. Lgs. 150/2009 prevede che le amministrazioni pubbliche, oltre al Piano della Performance redigano un *“documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: “Relazione sulla performance”, che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato”*.

Per rendicontare i risultati raggiunti, la presente relazione si rifà al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (d'ora in avanti denominato semplicemente "Sistema"), approvato:

- Con deliberazione di G.C. n. 34 dell'11 aprile 2017 (Attribuzione obiettivi di valutazione anno 2017 e schede di valutazione), per i responsabili dei servizi;
- Con deliberazione di G.C. n. 35 dell'11 aprile 2017 (Attribuzione piano delle performance per il triennio 2017/2019) per il personale no titolare di posizioni organizzative;

Com'è noto infatti, il D.Lgs. 150/200 (art.4, c.1 e 5) prevede uno stretto collegamento tra il Piano e il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Per quanto riguarda gli enti locali, il legislatore ha recentemente introdotto una norma nel TUEL per rendere tale collegamento più stringente ed evitare duplicazione di documenti.

Gli strumenti: Programma di mandato e Documento unico di programmazione attengono alla dimensione della pianificazione strategica e vengono annualmente tradotti in obiettivi di carattere gestionale-operativo attraverso gli strumenti del Piano Esecutivo di Gestione, Piano Dettagliato degli Obiettivi e Bilancio annuale di previsione, documenti, invece, che attengono alla programmazione e budgeting.

A partire dall'anno 2017 il documento di pianificazione di medio periodo è il Dup che sostituisce nell'orizzonte temporale triennale la precedente Relazione previsionale e programmatica.

Uno dei principali obiettivi delle nuove disposizioni in materia di armonizzazione contabile è costituito dal rafforzamento del principio della programmazione.

La programmazione è un processo iterativo che deve portare a prefigurare una situazione di coerenza valoriale, qualitativa, quantitativa e finanziaria per guidare e responsabilizzare i comportamenti dell'Amministrazione.

Al fine di rendere più trasparente, efficace ed incisiva l'attività di programmazione e dare maggiore sistematicità e coerenza al complesso delle decisioni che accompagnano, sostengono e spiegano strategicamente i valori finanziari posti nel bilancio di previsione e poi nel PEG, il nuovo ordinamento contabile ha l'obbligo di redigere il Documento Unico di Programmazione (DUP).

IL DUP è la principale innovazione introdotta nel sistema di programmazione degli enti locali.

E' nel DUP che l'Ente deve definire le linee strategiche su cui si basano le previsioni finanziarie contenute nel bilancio.

Il DUP sviluppa e concretizza le linee programmatiche, relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato, presentate al Consiglio dal Sindaco ai sensi dell'art. 46, comma 3, del TUEL 267/2000.

1. Modalità di valutazione della performance individuale e organizzativa

La valutazione della performance 2017 è stata effettuata sulla base degli obiettivi inclusi nel PdP e secondo le schede allegate al Sistema, comprendenti:

- Gli indicatori riconducibili all'art. 9 del D. Lgs. 150/2009
- I parametri utilizzati
- L'incidenza di ciascun gruppo di parametri sul punteggio totale
- Il riepilogo dei punteggi
- Il calcolo del premio da corrispondere.

Per la valutazione degli obiettivi, si è proceduto - ove necessario -- alla parametrizzazione dei punteggi su base numerica, come indicato nelle singole schede di riepilogo.

2. I soggetti che hanno valutato la Performance

Relativamente alla costituzione di organismi di valutazione negli enti locali, i Comuni, per effetto di quanto previsto dall'art.16 del d.lgs. n. 150/2009 sono tenuti ad adeguarsi ai soli principi desumibili dall'art.7 dello stesso decreto 150/2009; tale disposizione individua l'organismo indipendente di valutazione come uno dei soggetti che concorrono a costituire il Sistema di misurazione e valutazione delle amministrazioni pubbliche, caratterizzato in primo luogo dall'indipendenza e chiamato:

- a garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso in relazione ai suoi processi;
- a presentare eventuali proposte migliorative.

Per espressa indicazione dell'art.16 del D.Lgs. 150/2009, peraltro, non trovano applicazione negli enti locali le disposizioni dell'art.14 del medesimo decreto, sussistendo quindi piena autonomia organizzativa.

Peraltro nella deliberazione della CIVIT n. 23/2012, la Commissione ribadisce che per le regioni ed enti locali la costituzione degli OIV "è una facoltà non un obbligo" in quanto tali amministrazioni possono, nella loro autonomia, demandare ad altri organi i compiti previsti dal D.Lgs.n. 150/2009.

Nel Comune di Castel Baronia è presente il Nucleo di Valutazione in forma monocratica costituito dall'Avv. Nicola Franzese.

Pertanto come stabilito nel PdP:

- Il Sindaco ha valutato il Segretario Comunale;
- I Dirigenti hanno valutato i titolari di P.O.;
- I titolari di P.O. hanno valutato i Dipendenti di Cat. D del proprio Servizio, nonché i dipendenti delle altre categorie;

3. Fasi

Per il processo di valutazione il Sistema prevede tre fasi:

- la fase iniziale di comunicazione e confronto
- la fase intermedia di verifica e riallineamento della performance
- la fase finale di valutazione della performance.

4. Raggiungimento degli obiettivi

Gli obiettivi assegnati sono stati pienamente raggiunti a tutti i livelli della struttura comunale (Segretario, Titolari di P.O., dipendenti di cat. A,B,C,D). Nelle schede individuali depositate agli atti sono attribuiti i punteggi.

5. Esito delle valutazioni

La quasi totalità dei valutati sulla base del punteggio finale conseguito risultano collocati nel range medio stabilito per la rispettiva categoria di appartenenza, equivalente al risultato *"Fascia media"*. *Due dipendenti risultano collocati nella fascia alta.*

A fronte di questa omogeneità di risultato, l'esame delle singole schede evidenzia una discreta differenziazione dei giudizi.

6. Grado condivisione del sistema e rilevazione del superiore.

Per quanto riguarda il grado di condivisione del sistema di valutazione, si rileva che i dipendenti sottoposti al giudizio da parte del rispettivo responsabile hanno condiviso le valutazioni loro attribuite, o espressamente o tacitamente. Si ritiene che anche quest'anno la maggior parte dei dipendenti abbia accolto favorevolmente la metodologia.

Resta comunque ferma la possibilità dei dipendenti valutati di attivare le procedure di conciliazione di cui all'art.31 della Legge 4 novembre 2010, n.183 e/o ricorso giurisdizionale al Tribunale del Lavoro.

7. Sistema di premialità

La corresponsione dei premi di produttività terrà conto, oltreché dei criteri contenuti nel Sistema, anche dell'ammontare del fondo per la produttività, come determinato dall'intesa raggiunta in sede di contrattazione decentrata.

8. Raffronto tra premialità stanziata e premialità distribuita

In relazione all'esito favorevole di tutte le valutazioni, tutti i valutati hanno ottenuto il premio loro attribuibile in base agli strumenti descritti.

Ad avvenuta erogazione dei premi, sul sito del Comune verrà pubblicato, nella Sezione Trasparenza, il prospetto di raffronto tra fondi stanziati e premi erogati.

COMUNE DI CASTEL BARONIA
Schede raggiungimento obiettivi gestionali
ANNO 2017

Obiettivo n. 1

Incrementare la digitalizzazione dei documenti cartacei, in attuazione del "Codice dell'Amministrazione digitale" di cui al recente D. Lgs. n. 179/2016.

Adozione degli obiettivi di cui al PTPT e del PTPC in linea con il recente D. Lgs. 97/2016.

Al fine di incrementare gli attuali servizi al cittadino e garantire maggiore trasparenza, pur disponendo di limitate risorse economiche e umane a disposizione, si rende necessario migliorare l'organizzazione dell'ente attraverso un miglior utilizzo delle risorse umane, mediante l'introduzione di software integrati fra gli uffici, che consentano ai cittadini e imprese di interagire con l'Amministrazione comunale, oppure interrogare banche dati mediante l'accesso sul portale del comune, eventualmente con una rideterminazione del carico di lavoro di ciascuno ed una migliore distribuzione delle responsabilità.

Dovranno essere adeguati i rispettivi regolamenti di organizzazione degli uffici, disciplinando a tal fine i rapporti degli uffici unici con il resto dell'organizzazione comunale.

Garantire l'apertura straordinaria dei luoghi di interesse storico, culturale e paesaggistico

Obiettivo raggiunto percentuale 90%

Obiettivo n. 2

Ottimizzare e potenziare tutte le articolazioni viabili ed infrastrutturali indispensabili per favorire lo sviluppo ricettivo del territorio, nel rispetto dell'ambiente e delle tradizioni. Migliorare la pulizia ed il decoro del paese.

Obiettivo raggiunto percentuale 90%

4 maggio 2018

F.to Avv. Maria Elena Grasso

F. to Geom. Nicola Saracino