



Città di Oria
(PROVINCIA DI BRINDISI)

prot. n. 11028
del 24/06/2016

Al Sindaco

Alla Giunta

All'OIV

RELAZIONE DEL SEGRETARIO SUL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

PREMESSA

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici. La relazione sulla performance prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. Il Comune di Oria, per l'anno 2015, ha predisposto questo documento, facendo riferimento alla delibera n. 5/2012 della CIVIT che definisce le Linee guida ai sensi dell'art 13, comma 6 lettera b) del D. Lgs. 150/2000. Al pari del Piano sulla Performance, la Relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo. Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) e comma 6, del D. Lgs. 150/2009, la Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto. E' importante ricordare che, anche per i Comuni, ha trovato generale applicazione la normativa definita dal D. Lgs. 150/2009, adeguando i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art 114 della Costituzione, alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, art. 31 ed art. 74 comma 2 del Decreto in oggetto, quale riferimento essenziale per la revisione ed adeguamento della normativa regolamentare propria. In particolare l'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 ha definito il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi;
- collegamento tra obiettivi e risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti;

- rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico - amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi. Lo strumento è costituito dalla presente relazione.

Tale impostazione metodologica è stata recepita e applicata integralmente nel 2015. In occasione dell'approvazione del PEG, la Giunta ha assegnato ai settori in cui l'Ente è articolato obiettivi correlati agli atti di programmazione, avendo come riferimento il bilancio di previsione, la relazione previsionale e programmatica e gli indirizzi programmatici della Amministrazione.

Il Comune di Oria, in osservanza dei canoni di legge, ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi:

1. Delibera del Commissario Straordinario n. 44 del 30/03/2015, con il quale è stato approvato il Sistema di Misurazione e valutazione delle performance
2. Delibera di Giunta Comunale n. 68 del 27/10/2015 con la quale è stato approvato il PEG, il Piano degli Obiettivi ed il Piano delle performance
3. Esame preventivo degli obiettivi da parte dell'O.I.V. per l'anno 2015

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2015 ed i risultati ottenuti, portando per la prima volta a compimento il Ciclo di gestione della performance così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D. Lgs.150/2009, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali previsti dal decreto citato, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dalla Commissione (CIVIT) per rendere il Ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la validazione dell'O.I.V. Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2015, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa: a) L'assetto organizzativo e il personale d) il processo di pianificazione e gestione. e) I risultati raggiunti f) Il sistema di valutazione, verifica finale obiettivi 2015 del Piano della Performance e premialità.

L'organizzazione e le risorse umane.

La struttura organizzativa del Comune di Oria si articola in sette Settori a loro volta articolati in Servizi. I Settori sono le componenti organizzative di massima dimensione.

La responsabilità di ognuno di essi è assegnata a Dipendenti di categoria D (la massima categoria presso questo Ente, privo di dirigenti in dotazione organica) incaricati dal Sindaco di posizione organizzativa. I 7 Settori di cui si compone il Comune sono i seguenti:

- 1° Settore "AFFARI GENERALI"
- 2° Settore "SERVIZI SOCIALI E SCOLASTICI"
- 3° Settore "SERVIZI FINANZIARI"
- 4° Settore "URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA"
- 5° Settore "LAVORI PUBBLICI"
- 6° Settore "POLIZIA MUNICIPALE"
- 7° Settore "ATTIVITA' PRODUTTIVE"

PERSONALE IN DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2015

- N. 1 CAT. D3 FUNZIONARIO – VICESEGREARIO – TITOLARE DI P.O.
- N. 1 CAT. D3 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO – TITOLARE DI P.O.
- N. 1 CAT. D3 FUNZIONARIO CONTABILE – TITOLARE DI P.O.
- N. 2 FUNZIONARI TECNICI – a tempo determinato, art. 110, c.1. T.U.E.L., TITOLARI DI P.O.
- N. 1 FUNZIONARIO DI VIGILANZA – in Convenzione con altro Ente – TITOLARE DI P.O.
- N. 1 CAT. D1 – ASSISTENTE SOCIALE
- N. 8 CAT. C1 – ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE
- N. 2 CAT. C1 – ISTRUTTORI TECNICI
- N. 1 CAT. C1 – ISTRUTTORE TECNICO PERITO AGRARIO
- N. 4 CAT. C1 – AGENTI DI POLIZIA LOCALE
- N. 1 CAT. B3 – COLLABORATORE PROFESSIONALE
- N. 9 CAT. B1 – ESECUTORE AMMINISTRATIVO
- N. 1 CAT. B1 – MESSO NOTIFICATORE
- N. 10 CAT. A1 – AUSILIARIO D’UFFICIO – USCIERE
- N. 1 CAT. A1 – OPERATORE TECNICO

Dipendenti comunali al 31 dicembre 2015 n. 44.

A capo dei sette settori sono collocate sei Posizioni Organizzative assegnatarie delle funzioni.

PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.

L’insieme dei documenti costituiti dalla RPP (Relazione Previsionale e Programmatica), dal PEG (Piano Esecutivo di Gestione) e dal PDP (Piano della Performance) come meglio di seguito descritti, soddisfano nel loro complesso i principi sopra accennati e visto il regolamento comunale sulla misurazione e valutazione delle performance, concorrono a costituire il PIANO DELLA PERFORMANCE come strumento del Ciclo della performance del Comune di Oria. La metodologia operativa adottata, è risultata adeguata ai principi del D. Lgs. 150/2009 in attuazione della legge delega n. 15/2009. Il Piano della performance previsto dall’art. 10 del D. Lgs.150/2009 è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n° 68 del 27/10/2015, traendo ispirazione dai seguenti documenti: a) Relazione Previsionale e Programmatica (RPP) 2015/2017, approvata con Delibera di Consiglio comunale n. del, è il documento che ha recepito le priorità dell’azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull’assetto organizzativo del Comune. La RPP è strettamente collegata al Bilancio di previsione annuale e pluriennale 2015/2017, approvato con lo stesso atto consiliare e ha delineato gli obiettivi generali articolati per programma. b) Piano Esecutivo di Gestione (PEG) -parte contabile ed obiettivi, è il documento che ha posto come supporto di pianificazione del bilancio e quindi della RPP e ha definito la quantificazione delle risorse e degli interventi assegnati a ciascun centro di Responsabilità per la realizzazione degli obiettivi di ciascun programma e progetto

contenuti nella RPP medesima. Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi individuati nel Piano Performance, sia pur in maniera maggiormente elastica trattandosi di prima elaborazione di tale documento, ha seguito il seguente schema:

- individuazione, ove possibile, di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma della Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi "strategici" in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 del D. Lgs. 150/2009.
- suddivisione, ove possibile, delle azioni in steps analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

Tutti gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono stati strettamente legati alla premialità, ovvero alla distribuzione delle risorse derivanti dal Fondo delle risorse destinato alla produttività, per converso le somme relative alla produttività sono distribuite solo in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati. Sulla base del nuovo sistema di valutazione della performance individuale, approvato con delibera di Giunta comunale, ad ogni Responsabile di settore sono stati assegnati uno o più obiettivi operativi di gestione. E' stata rimessa alla valutazione di ogni responsabile di settore individuare la modalità di partecipare gli obiettivi di settore al proprio staff in relazione alle professionalità esistenti all'interno del settore stesso e grado di coinvolgimento. Circa il dettaglio degli obiettivi assegnati si rinvia alle schede PEG.

II SISTEMA DI VALUTAZIONE

L'Amministrazione si avvale dell'Organismo indipendente di valutazione in forma monocratica. In accordo con lo stesso OIV si è stabilito di procedere al nuovo sistema di valutazione delle prestazioni, recependo le nuove direttive legate alla performance e dunque al merito; è stato dunque elaborato un unico documento regolamentare comprendente le schede di valutazione sia del personale incaricato di Posizione Organizzativa che del restante personale. Alla base del nuovo sistema di valutazione delle prestazioni è stata posta la distinzione tra la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il Piano Performance, e la valutazione del comportamento organizzativo e individuale. Il nuovo sistema di valutazione è stato adottato nell'anno 2015 per la verifica delle prestazioni rese nel corso dello stesso anno. La valutazione dei titolari di P.O. è stata effettuata dal Segretario Generale.

Successivamente l'OIV è chiamato a valutare se il processo di misurazione sia stato svolto in linea con le indicazioni fornite dal presente sistema.

RISULTATI RAGGIUNTI

Alla data odierna risulta ancora da approvare da parte del Consiglio il Conto Consuntivo 2015.

VERIFICA FINALE DEGLI OBIETTIVI 2015 del PIANO DELLA PERFORMANCE.

Di seguito si riporta il rendiconto delle attività svolte sulla base dei report finali dei responsabili di Settore.

RESPONSABILE SETTORE AFFARI GENERALI: Dott.ssa Loredana D'Elia

Obiettivo n. 1- Esatta individuazione dei servizi erogati – mappa dei processi: Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 2 - Adempimenti in materia di trasparenza – D.Lgs. 33/2013: Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 3 - Ricognizione veicoli: Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 4 - Ricognizione infrastruttura e strumentazione informatica: Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 5 - Attività inerente la gestione ed il rilascio delle concessioni cimiteriali: Raggiunto parzialmente. In realtà il settore non rilascia le concessioni cimiteriali, ma si limita a seguire il procedimento di stipula del contratto di concessione quando l'iter amministrativo è completato.

Obiettivo n. 6 - gestione servizi di stato civile, anagrafe, statistica, ecc: Raggiunto parzialmente. Il Responsabile ha assicurato di aver garantito la piena funzionalità del Servizio, nonostante i numerosi adempimenti e mole di lavoro. I tempi di disbrigo delle pratiche sono risultati celeri e rispettosi dei tempi procedurali. Non si è riusciti comunque a ipotizzare un ulteriore miglioramento dello standard dei servizi erogati attraverso l'implementazione dei processi di digitalizzazione.

Obiettivo n. 7 - Attuazione sistema di difesa rischio contenzioso – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 8 - Contenzioso pendente: Raggiunto parzialmente. Il Responsabile lamenta la mancanza di risorse umane da assegnare al servizio contenzioso e della cattiva conservazione dei fascicoli del contenzioso instauratosi negli anni passati. La piena realizzazione dell'obiettivo, in assenza di risorse umane da destinare a tale compito, necessita probabilmente di tempi più lunghi.

Obiettivo n. 9 - gestione stato giuridico ed economico personale – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 10 - Formazione del personale – Raggiunto parzialmente. Il piano di formazione del personale non è stato predisposto anche per mancanza di collaborazione da parte degli altri Settori che non hanno espresso nei termini le esigenze formative per il 2016.

Obiettivo n. 11: Ricorso al MEPA per l'acquisto di beni e servizi – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 12: Patto di stabilità – Raggiunto totalmente

RESPONSABILE SETTORE SERVIZI SOCIALI E SCOLASTICI: Dott.ssa Antonella Gobbi

Obiettivo n. 1 - Predisposizione nuovo Regolamento per contributi economici – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 2 - Partecipazione bandi per il Servizio Civile Nazionale – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 3 - Predisposizione Regolamento servizio di trasporto scolastico e carta dei servizi – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 4 - Appalto per la refezione scolastica e ristrutturazione centro di cottura – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 5 - Bonus Enel e gas – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 6 - Trasporto sociale a Torre Canne – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 7 - Inserimento minori in attività ludico – educative – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 8 - Realizzazione cartellone estivo – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 9 - Attivazione albo comunale delle associazioni – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 10 - Gestione tariffe per il rimborso forfettario dei costi per utenze degli immobili fruiti dalle associazioni – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 11 - Realizzazione programma culturale natalizio – Raggiunto totalmente
Obiettivo n. 12 - Gestione asilo nido comunale – Raggiunto parzialmente - Nei tempi assegnati si è provveduto all'aggiudicazione provvisoria del servizio e non a quella definitiva.

Obiettivo n. 13 - Erogazione servizio trasporto scolastico – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 14 - Studio forma di rapporto convenzionale con cinema – teatro – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 15 - Ricognizione automezzi in dotazione al settore – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 16 - Attività legate alla trasparenza – Raggiunto totalmente

RESPONSABILE SETTORE FINANZIARIO: Dott.ssa Angelica Sabba

Obiettivo n. 1 - Mappatura processi dell'intero settore – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 2 - Trasparenza amministrativa – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 3 - Ricognizione beni mobili – Raggiunto parzialmente . L'attività per il raggiungimento dell'obiettivo è stata avviata ma non conclusa.

Obiettivo n. 4 - Contabilità finanziaria potenziata. Riaccertamento dei residui attivi e passivi - Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 5 - Predisposizione DUP – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 6 - Piattaforma dei crediti – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 7 - Accertamento e verifica regolarità contributiva – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 8 - Gestione front office tributi comunali – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 9 - Servizio accertamento tributi minori – L'obiettivo non è stato raggiunto in quanto non si è proceduto all'affidamento del servizio.

Obiettivo n. 10 - Patto di stabilità – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 11 - Spese per utenze AQP, ENEL, TELECOM – Raggiunto totalmente

RESPONSABILE SETTORE URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA: Ing. Emanuele Orlando

Obiettivo n. 1 - Rivisitazione e riordino lotti zona PIP per nuove assegnazioni – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 2 - Avanzamento iter amministrativo PUG e studi particolareggiato – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 3 - Monitoraggio e censimento beni cimiteriali di proprietà – Raggiunto parzialmente in quanto gli uffici sono riusciti a realizzare la ricognizione solo dei suoli assegnati e di quelli disponibili. Non è stato realizzato il censimento dei loculi e delle cellette disponibili.

RESPONSABILE SETTORE LAVORI PUBBLICI: Arch. Eleonora Marinelli

Obiettivo n. 1 - Acquisizione somme da finanziamenti – Raggiunto parzialmente. Le rendicontazioni inviate sono ancora in fase di omologazione e pertanto i saldi finali non sono stati ancora erogati da parte della Regione.

Obiettivo n. 2 - Attivazione gare – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 3 - Sicurezza edificio comunale – Raggiunto parzialmente – Pur avendo effettuato l'attività ricognitiva la relazione tecnica sulle attività da realizzare è in fase di completamento

Obiettivo n. 4 - Sicurezza dei lavoratori (D.Lgs. 9/04/2008, n. 81 e ss.mm.ii.) – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 5 - Attività per la commissione locale paesaggio – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 6 - C.P.I. e collaudo statico per gli edifici scolastici del Comune di ORIA – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 7 - Miglioramento della viabilità comunale – Raggiunto totalmente

RESPONSABILE SETTORE POLIZIA MUNICIPALE: Dott. Antonio Morelli

Obiettivo n. 1 - Mappatura processi dell'intero settore – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 2 - Trasparenza amministrativa – Raggiunto parzialmente – Non risultano aggiornati i dati relativi alla pubblicazione delle gare

Obiettivo n. 3 - Ricognizione beni mobili – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 4 - Sicurezza stradale – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 5 - Infortunistica stradale – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 6 - Manifestazioni civili e religiose – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 7 - Accertamenti di residenza Raggiunto totalmente

RESPONSABILE ATTIVITA' PRODUTTIVE: Ing. Emanuele Orlando

Obiettivo n. 1 - Ricognizione commercio su aree pubbliche – Raggiunto totalmente

Obiettivo n. 2 - Verifiche pratiche UMA – L'obiettivo non è stato raggiunto in quanto il portale informatico attraverso il quale si effettuano i controlli a dicembre era chiuso ed è stato attivato solo a gennaio

Obiettivo n. 3 - Riduzione tempi di gestione pratiche UMA –Raggiunto totalmente

PREMIALITA' ASSEGNATE

In applicazione della metodologia di valutazione approvata dalla Giunta Comunale, sono state formulate le relative valutazioni per i Responsabili di Settore.

Per i primi, le valutazioni sono state fatte dal Segretario Generale, con successiva valutazione dell'OIV sul processo di misurazione. Per i secondi, le valutazioni sono state fatte dai Responsabili di Settore tramite le apposite schede. I valori di retribuzione di risultato per i responsabili che di produttività collettiva riconosciuti, sono riassunti nelle schede di valutazione agli atti d'ufficio.

CONSIDERAZIONI FINALI

Come già affermato, la metodologia operativa adottata dal Comune di Oria è risultata in linea ed adeguata alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 che ha introdotto rilevanti elementi di novità in ordine ai sistemi di premialità e di valutazione nonché a quello della trasparenza e dell'integrità. Può concludersi e affermarsi che Il Piano della Performance abbia introdotto nuovi strumenti operativi di indubbia utilità ancorché via sia la necessità di ulteriore miglioramento.

Il Segretario generale
Dott. Rosario Cuzzolini