



COMUNE DI SANT'AGOSTINO (Fe)

Prot. 10648

OGGETTO: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2013 AI SENSI DELL'ART. 10 DEL D.LGS. N. 150/2009 E DELL'ART. 10, COMMA 8 LETT. B) D.LGS. 33/2013.

La relazione è stata tenendo conto delle risultanze attualmente restante la valutazione individuale del personale dipendente titolare di Posizione Organizzativa e del personale.

La presente relazione viene adottata così come stabilito art 10 comma 8, lettera b) del D.L n. 33/2013 e dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009. La relazione di seguito esposta sarà:

- approvata con delibera di Giunta Comunale ai sensi dell'art. 15, D.Lgs 150/2009
- validata dall'OIV, ai sensi del'art. 14, comma 4 lett. c) D.Lgs. 150/2009;
- pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, in apposita sezione, di facile accesso e consultazione, denominata "Amministrazione trasparente";
- inviata al Ministero dell'economia e delle finanze

ai sensi dell'art. 10 comma 2, del D.LGS n 150/2009

1) Il funzionamento del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale

L'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs n. 150/2009 impone alle amministrazioni pubbliche l'obbligo di adottare la "Relazione sulla performance", un documento che illustri a consuntivo, a tutti i soggetti interni ed esterni interessati, i risultati organizzativi e individuali raggiunti nel corso dell'anno precedente rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse gestite, al fine di garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

La metodologia di valutazione dei titolari di PO, attualmente vigente nel Comune di Sant'Agostino, è stata approvata con Delibera di Giunta Comunale n. 132 del 16/10/2003.

Per tutto il personale dipendente la metodologia di valutazione attualmente vigente è stata approvata con delibera di Giunta n.108 del 21/7/2005.

L'Organismo Indipendente di Valutazione è stato istituito con Delibera G.C. n. 146 del 14/12/2010, in forma associata tra i Comuni di Poggio Renatico (comune capifila), Mirabello, Sant'Agostino e Vigarano Mainarda, sottoscrivendo apposita convenzione in data 22.02.2011. L'ultimo atto di nomina è il decreto 41/2013 del Sindaco del Comune di Poggio Renatico che individua quale O.I.V. dei quattro comuni citati l'Ing.Luciano Messori

Nel processo di misurazione e valutazione della performance di questo Ente intervengono i seguenti soggetti per quanto di propria competenza:

- Sindaco e la Giunta;
- L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
- Il Segretario Comunale;

- Le Posizioni Organizzative.

Il processo di misurazione e valutazione della performance dell'Ente passa attraverso le seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, i rispettivi indicatori e valori attesi;
- collegamento fra gli obiettivi e le risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio adottando se necessario interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale
- impiego dei sistemi premianti, valorizzando il merito;
- rendicontazione dei risultati ai soggetti interessati sia esterni che interni.

Il Comune di Sant'Agostino con specifico riferimento all'esercizio 2013, ha adottato i seguenti atti:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 48 del 24/7/2013 è stata approvata la relazione previsionale e programmatica 2013/15, il bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2013 e il correlato bilancio di previsione 2013/15;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 102 del 30/7/2013 è stato approvato uno stralcio del PEG con la semplice disaggregazione delle voci di bilancio l'assegnazione delle dotazioni finanziarie ai responsabili di settore, al fine di assicurare il regolare funzionamento dei servizi esistenti;
- con deliberazione di Giunta Comunale n.151 del 5/11/2013 è stato approvato il piano delle performance e completato il piano esecutivo di gestione.
- con mail del 20/4/2014, ns prot.10265 del 23/6/2014, l'OIV ha verificato e valutato lo stato di attuazione al 31.12.2013 degli obiettivi individuati dal Piano Performance - PEG sulla base delle relazioni presentate dai Responsabili APO e dei dati raccolti dagli uffici interessati

Con i suddetti atti il Comune di Sant'Agostino traduce in pratica e concretizza i principi generali espressi dall'art. 3, comma 1, del D.Lgs n. 150/2009, e cioè:

- miglioramento continuo e costante delle qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione;
- valorizzazione del merito;
- trasparenza dei risultati conseguiti e delle risorse impiegate per il loro raggiungimento.

1/a) La performance organizzativa

Esprime il risultato che l'organizzazione del Comune, con le sue singole unità (aree e servizi), consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e la soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

Per l'anno 2013, tutti i Responsabili di posizione organizzativa hanno redatto lo stato di attuazione degli obiettivi al 31.12.2013, le cui schede sono state inviate all'OIV e custodisce dallo stesso oltre che agli atti dell'ente.

Con la richiamata mail del 20/4/2014, ns prot.10265 del 23/6/2014, l'OIV ha verificato e valutato lo stato di attuazione al 31.12.2013 degli obiettivi individuati dal Piano Performance - PEG sulla base delle relazioni presentate dai Responsabili APO e dei dati raccolti dagli uffici interessati. Il verbale è stato trasmesso al Sindaco che con proprio Decreto ne prenderà atto ed attribuirà la retribuzione di risultato ai soggetti valutati.

L'attività ordinaria svolta, durante il 2013, come indicato nella relazione dell'OIV evidenzia un'attenzione da parte dei responsabili al raggiungimento dei parametri di efficienza e di efficacia,

mentre permane ancora marcata la gestione straordinaria connessa all'emergenza conseguente ai terremoti del 20 e 29 maggio 2012. Si evidenzia come fra gli obietti di ciascun responsabile figurino, in modo trasversale, la gestione dell'emergenza sisma e l'adeguamento alle norme in materia di Anticorruzione e Trasparenza.

Nella Relazione sopra richiamata si evidenzia come dal punto di vista della gestione dei programmi, sia dal punto di vista delle entrate che delle spese la percentuale di raggiungimento è per tutti al di sopra del 90% .

1/b) La performance individuale

Esprime il contributo fornito dal singolo individuo (dipendente), in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi.

- **Valutazione individuale dei Responsabili di Posizione Organizzativa**

Il sistema di valutazione individuale della performance dei Responsabili di PO viene utilizzato per la distribuzione del fondo annuale dell'indennità di risultato e quindi per la definizione delle singole quote annuali dell'indennità di risultato spettante ognuno.

La metodologia di valutazione dei titolari di PO, attualmente vigente nel Comune di Sant'Agostino, è stata approvata con la citata Delibera di Giunta Comunale n. 132 del 16/10/2003. Essa segue due criteri di valutazione:

- 1) La valutazione dei risultati;
- 2) comportamento manageriale

La valutazione è affidata, come si è detto, all'Organo Indipendente di Valutazione (OIV) che, una volta elaborata, la trasmette al Sindaco per la sua approvazione.

Si evidenzia che per quanto riguarda le pesature ai fini del risultato, vengono specificate le seguenti metodologie applicate per i due criteri sopracitati:

- **raggiungimento degli obiettivi:** le pesature si basano sulle schede nelle quali viene esplicitata la realizzazione di ogni singolo obiettivo con il peso assegnato allo stesso all'atto dell'assegnazione;
- **comportamento manageriale:** lo stesso viene calcolato sulla base dei seguenti criteri, con schede valutative da 0 a 50, come segue:
 - a) orientamento al cittadino-cliente e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e i valori dell'ente;
 - b) capacità di programmare, organizzare e controllare le attività dell'unità organizzativa, le attività di progetto, di ricerca e studio assegnate alla sua responsabilità;
 - c) capacità di dirigere le attività poste sotto la sua responsabilità garantendo elevati livelli di qualità, precisione e rispetto dei tempi;
 - d) leadership, ovvero capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzando l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale e capacità di utilizzare equamente gli strumenti i processi di valutazione del personale;
 - e) capacità di soluzione di problemi, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza;
 - f) impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato;
 - g) propensione all'innovazione e capacità di adeguarsi tempestivamente ai cambiamenti tecnologici, organizzativi e normativi;
 - h) capacità di contribuire alla formulazione delle strategie di sviluppo dei servizi assegnati alla sua responsabilità;

- i) capacità di contribuire alla formulazione delle strategie di sviluppo dei servizi assegnati alla sua responsabilità;
- j) attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del Know How dell'ente sui temi di pertinenza

• **Valutazione individuale di tutto il personale dipendente**

La valutazione delle prestazioni e dei risultati è parte dei criteri di gestione delle risorse umane, attraverso di essa si può avere un quadro sull'andamento lavorativo di chi opera all'interno dell'organizzazione e si possono fissare i presupposti per migliorare l'organizzazione stessa.

Il Sistema di valutazione utilizzato dal Comune di Sant'Agostino è uno strumento in grado di governare l'intero processo di valutazione, aperto ed adattabile a modifiche organizzative, in grado di valorizzare le singole professionalità le prestazioni lavorative in modo da aumentare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

I parametri per la valutazione della produttività individuale trovano fondamento nei principi dettati dal D.lgs. 150/2009 e dalla contrattazione nazionale di categoria.

Gli elementi che compongono la valutazione finale, espressa in centesimi, si differenzia a seconda della categoria di appartenenza, e nel complesso tiene in considerazione i seguenti fattori:

- 1) Esperienza acquisita (per la sola cat.A, B1 e C1)
- 2) Qualità della prestazione individuale resa
- 3) Risultati conseguiti
- 4) Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale
- 5) Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale, anche a seguito di interventi formativi di aggiornamento
- 6) Impegno profuso

Ogni elemento viene valutato secondo la seguente scansione:

- a) Scarsa
- b) Mediocre
- c) Sufficiente
- d) Buona
- e) Elevata

Cui corrisponde un range di punteggio minimo e massimo prestabilito.

Il punteggio relativo alla valutazione attribuita ai dipendenti viene utilizzato per la ripartizione del fondo di produttività collettiva e per l'eventuale progressione orizzontale all'interno delle categorie contrattuali.

Si può ritenere che anche per l'anno 2013 sia stato realizzato un elevato grado di raggiungimento dei risultati e degli obiettivi, nonostante il permanere di molte problematiche riferite agli eventi calamitosi del 2012 che hanno determinato un evidente sovraccarico di lavoro e la necessità, per tutti i dipendenti, di adattamento a nuove e complesse situazioni lavorative oltre che a continui interventi del legislatore.

2) Lo stato di attuazione del programma triennale della trasparenza e integrità (D.Lgs. 14/3/2013)

Il piano triennale della trasparenza, ai sensi dell'art. 10 D.Lgs n. 33/2013, è stato adottato con deliberazione di Giunta n.6 del 28/1/2014. Naturalmente la sua predisposizione ha diffusamente impegnato gli uffici comunali nel corso del 2013, anno nel quale, comunque, sono state poste in essere numerose attività volte al rispetto delle disposizioni normative.

Il sito istituzionale offre infatti informazioni, rientranti negli obblighi di trasparenza sanciti dalla normativa. I dati di maggior rilievo che si possono reperire attraverso il sito istituzionale sono riportati nella tabella sottostante:

DATI/DOCUMENTI PUBBLICATI	DENOMINAZIONE SEZIONE DI PUBBLICAZIONE
Albo pretorio on-line con la pubblicazione degli atti adottati dagli organi politici e tecnici (delibere, determine)	Home page
Informazioni sugli uffici comunali e funzioni esercitate (responsabili, recapiti telefonici, indirizzi di posta elettronica)	Home page/La struttura organizzativa
Indirizzo di Posta Elettronica Certificata	Home page/PEC
Informazioni sui servizi erogati e relativa modulistica	Home page/Modulistica, oppure Canali tematici
Bandi di gara e Concorsi	Home page/Bandi di Gara, Concorsi/Amministrazione trasparente
Programma trasparenza e integrità	Home page/Amministrazione trasparente
Atti generali	
Attestazioni OIV	
Organizzazione	
Consulenti e collaboratori	
Personale (curricula PO, assenze, contratti decentrati, ecc.)	
Performance	
Enti controllati	
Attività e procedimenti	
Provvedimenti	
Sovvenzioni, sussidi, provvidenze economiche	
Bilanci	
Beni immobili e gestione del patrimonio	
Controlli e rilievi (nulla da segnalare)	
Servizi erogati	
Pagamenti dell'Amministrazione	
Opere pubbliche	
Pianificazione e governo del territorio	
Altri contenuti (trasparenza e anticorruzione)	
Accesso civico	
Spese di rappresentanza	
Piano triennale dotazioni strumentali	
Contratti pubblici	
Statuto, Regolamenti comunali, Ordinanze	Home page
Informazioni sintetiche sui componenti della Giunta e Consiglio	Home page/Il Comune
Strumenti urbanistici	Home page/Strumenti edilizi + Canali tematici
S.U.A.P.	Home page/Suap On-line

3) Lo stato di attuazione della prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità (Legge 6/11/2012 n.190)

Si evidenzia l'adozione dei seguenti atti propedeutici alla attuazione di quanto previsto dalla Legge:

- piano triennale 2013/2015, adottato dalla Giunta con deliberazione n.51 del 28/3/2013
- piano triennale 2014/2016, adottato dalla Giunta con deliberazione n.7 del 28/1/2014
- decreto del Sindaco n.6 del 19/3/2013 di assegnazione delle funzioni di Responsabile della Prevenzione e Corruzione al Segretario Comunale previa integrazione al regolamento degli uffici e servizi con delibera di Giunta n.37 del 19/3/2013;
- relazione del Responsabile della prevenzione e Corruzione in data 12/12/2013 prot.17421, pubblicata sul sito web;
- codice di comportamento dei dipendenti, approvato con deliberazione di Giunta n.174 del 17/12/2013.

Nel corso del 2013 gli uffici hanno adempiuto a quanto previsto dal piano triennale per quanto di loro competenza.

4) Lo stato di attuazione dei controlli interni (DL 10/10/2012 n.174)

Il "Regolamento per la disciplina della metodologia e dell'organizzazione dei controlli interni al Comune di Sant'Agostino" è stato approvato dalla Giunta con deliberazione n.2 del 10/1/2013.

Nel corso del 2013 si evidenziano i seguenti atti:

- referto del controllo effettuato dal segretario comunale relativo al primo trimestre 2013 trasmesso al Sindaco con nota del 25/6/2013 prot.8825
- referto del controllo effettuato dal segretario comunale relativo al secondo e terzo trimestre 2013 trasmesso al Sindaco con nota del 24/12/2013 prot.18029
- relazione di fine mandato del Sindaco redatta dal responsabile dei servizi finanziari, sottoscritta in data 7/3/2014 ed inviata alla Corte dei Conti il 7/3/2014 prot.3957;

5) Pari opportunità e bilancio di genere

L'Amministrazione Comunale di Sant'Agostino è stata sempre sensibile al tema delle pari opportunità. Ad oggi non è stato ancora possibile procedere alla redazione di un bilancio di genere, a causa dell'impegno prioritario richiesto alla struttura nella fase di ricostruzione post-sisma, in cui il Comune ancora versa a seguito degli eventi sismici del 20 e 29 maggio 2012.

Si segnala che in tale ambito è stato costituito, con delibera di Giunta n.17 del 22/3/2011, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Il CUG è l'organismo previsto dall'articolo 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dalla L.183/10, all'interno delle amministrazioni pubbliche con l'obiettivo di migliorare l'organizzazione del lavoro e rafforzare la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Al riguardo si evidenziano i seguenti atti adottati nel corso del 2013:

- deliberazione di Giunta n.19 del 12/2/2013 di presa d'atto del regolamento sul funzionamento del CUG;

- deliberazione di Giunta n.20 del 12/2/2013 di approvazione del piano triennale delle azioni positive 2012/2014 ai sensi dell'art.48 del DLgs 198/2006
- verbale n.2 della seduta del 28/3/2013 di approvazione della relazione prevista dall'art.4 del regolamento in ordine alla situazione del personale riferita all'anno precedente riguardo all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

6) Redazione e trasmissione della presente relazione

La presente relazione viene redatta, ai sensi dell'art. 10 comma 2 del D.lgs n. 150/2009, dal Responsabile del Servizio Personale che, per il ruolo ricoperto e per le funzioni e le competenze attribuite all'interno dell'ente, non può che effettuare una mera ricognizione dell'attività svolta ed una elencazione degli atti adottati nei quali sono evidenziati in dettaglio i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse.

La relazione sarà inviata alla Giunta Comunale per l'approvazione, ai sensi dell'art. 15, D.Lgs 150/2009 e, successivamente, sarà:

- validata dall'OIV, ai sensi del'art. 14, comma 4 lett. c) D.Lgs. 150/2009;
- pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito";
- inviata al Ministero dell'economia e delle finanze.

Il ciclo della performance, che si conclude con la presente relazione, rappresenta l'anello di congiunzione tra gli organi di governo, la struttura gestionale ed il Segretario Generale che devono sinergicamente coordinarsi per il raggiungimento degli obiettivi dell'ente.

Si tratta di un percorso non privo di ostacoli, segnato oltre che dall'esiguità delle risorse economiche ed umane a disposizione, sempre più limitate in conseguenza dei vari provvedimenti di spending review succedutisi nel tempo, al continuo sopraggiungere di nuove normative che hanno pesantemente coinvolto la struttura amministrativa nell'assolvimento dei propri compiti.

La presente relazione costituisce anche il presupposto per poter accedere agli strumenti di premialità individuale.

Sant'Agostino li 30 Giugno 2014



Il Responsabile del servizio Finanziario
e del Servizio Personale
Alberto Pasquini