



COMUNE DI SANT'AGOSTINO (Fe)

Prot.8782

OGGETTO: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2012 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, cui ha fatto seguito la nomina con decreto 38/2011 del Sindaco del Comune di Poggio Renatico.

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 2012, ha adottato i seguenti atti:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 517 del 6/9/2012 è stata approvata la relazione previsionale e programmatica 2012/14, il bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2012 e il correlato bilancio di previsione 2012/14;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 531 del 5/10/2012 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.578 del 11/12/2002 è stato approvato il piano delle performance e completato il piano esecutivo di gestione.
- con il verbale n. 1/2013, prot.5/2013 del 19/6/2013, l'OIV ha verificato e valutato lo stato di attuazione al 31.12.2012 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 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 2012, tutti i Responsabili di posizione organizzativa hanno redatto lo stato di attuazione degli obiettivi al 31.12.2012, le cui schede sono state inviate all'OIV e custodisce dallo stesso oltre che agli atti dell'ente.

Con il richiamato verbale n. 1/2013, prot.5/2013 del 19/6/2013, l'OIV ha verificato e valutato lo stato di attuazione al 31.12.2012 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 poi stato trasmesso al Sindaco che con Decreto n.8 del 20/6/2013 ne ha preso atto ed ha attribuito la retribuzione di risultato ai soggetti valutati.

L'attività ordinaria svolta, durante il 2012, come indicato nella relazione dell'OIV evidenzia un'attenzione da parte dei responsabili al raggiungimento dei parametri di efficienza e di efficacia, mentre per quanto attiene alla gestione straordinaria connessa all'emergenza conseguente ai terremoti del 20 e 29 maggio 2012 si evidenzia come all'obiettivo primario, che per ciascun

responsabile si è configurato nella gestione dell'emergenza sisma, improntando di conseguenza la propria attività volta a garantire la soddisfazione dei bisogni dei cittadini e dell'ente.

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 2012 sia stato realizzato un elevato grado di raggiungimento dei risultati e degli obiettivi, nonostante le 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.

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

Ad oggi non è ancora stato adottato il piano triennale della trasparenza ai sensi dell'art. 10 D.Lgs n. 33/2013. Ciò nonostante anche nel 2012 sono state poste in essere diverse 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
Società partecipate	Home page/Trasparenza valutazione e merito
Spese di rappresentanza	
Tassi assenza personale	
Incarichi personale esterno	
Contributi erogati	
Contratti pubblici	
Curricula titolari PO	
Piano triennale dotazioni strumentali	
Prevenzione e repressione della corruzione	
Contrattazione decentrata integrativa	
Misure per tempestività pagamenti	
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
Tributi e tariffe	Home page/Canali tematici

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

Il piano triennale è stato adottato dalla Giunta con deliberazione n.51 del 28/3/2013. Per tale ragione, ed anche in conseguenza del fatto che la norma di riferimento è stata pubblicata a fine anno, nel corso del 2012 non si evidenziano particolari attività in merito.

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. Per tale ragione, ed anche in conseguenza del fatto che la norma di riferimento è stata emanata verso la fine dell'anno, nel corso del 2012 non si evidenziano particolari attività in merito.

5) 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.

Sant'Agostino li 25 Giugno 2013



Responsabile del servizio Finanziario
e del Servizio Personale
Alberto Pasquini