

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Esercizio 2020

(ai sensi dell' art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs 150/2009)

INDICE

1. Premessa	pag. 3
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	pag. 5
2.1 Il Contesto esterno di riferimento	pag. 5
2.1.1 La Popolazione	pag. 6
2.1.2 Il Territorio	pag. 6
2.1.3 L'Economia	pag. 6
2.2 Lo scenario dell'ente - L'Amministrazione	pag. 6
2.2.1 Notizie varie	pag. 7
2.2.2 -L'Assetto organizzativo	pag. 7
2.2.3 -Dati relativi al Personale	pag. 8
2.3.4 I risultati raggiunti - Rendiconto di gestione	pag. 8
3. PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE	pag. 8
3.1. Introduzione	pag. 9
3.2 Il sistema di valutazione delle prestazioni	
pag.10	
3.3 Considerazioni finali	pag.
12	

1. 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 San Giuseppe Vesuviano, a decorrere dall'anno 2014 si trova impegnato a redigere questo nuovo documento, per la predisposizione del quale è intervenuta la 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 dell'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 per i comuni non trova diretta applicazione la normativa definita dal D. Lgs. 150/2009, quanto piuttosto gli enti locali sono tenuti ad adeguare 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. Il Comune di San Giuseppe Vesuviano, in osservanza dei canoni di legge, ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi:

1.Delibera della Commissione Straordinaria n. 389 del 28.09.2012 avente ad oggetto la riadozione del sistema di misurazione valutazione performance, con decorrenza di applicazione della normativa dall' esercizio 2013, per le valutazioni del 2013, con la motivazione addotta dalla Commissione Straordinaria che la procedura seguita per l' assegnazione degli obiettivi e l' approvazione del Piano della performance rispettava i principi sanciti dal D LGS 150/09;

2.Delibera di Giunta Comunale n. 181 del 14/12/2020 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione anno 2020 di assegnazione degli obiettivi di gestione ai responsabili dei Servizi dell'Ente. Il Piano Esecutivo di Gestione 2020 racchiude il piano dettagliato degli obiettivi ed il piano delle performance, definito per ciascuna risorsa ed intervento in capitoli, in conformità al bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2020 approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n.

12 del 27/11/2020.

3. Nomina dell'O.I.V. avvenuta con **Decreto del Sindaco n. 19 del 29.11.2017**;

4. contratto integrativo decentrato parte normativa per il triennio 2019/2021 e parte economica 2020 sottoscritto in data 30/12/2020.

L'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 definisce 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 risulta in uso presso l'Amministrazione comunale di San Giuseppe Vesuviano dal 2013; in particolare con l'approvazione del PEG, la Giunta nel corso dei vari periodi amministrativi ha assegnato ai Responsabili dei Servizi 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 dell'Amministrazione di volta in volta calati nella realtà normativa e finanziaria dell'Ente.

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2020 ed i risultati ottenuti, portando 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 2020, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- il contesto esterno di riferimento;
- lo scenario dell'ente;
- i principali risultati raggiunti come desunti dalla relazione illustrativa al **rendiconto della gestione 2019**, approvato con delibera di Consiglio comunale n. 12, del 18/08/2020.

- il processo di pianificazione e gestione;
- riepilogo rendiconto finale obiettivi 2020 del Piano della Performance.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

- - 1.2.1 Il Contesto interno/esterno di riferimento**
 -
 - L'apparato burocratico del Comune è formato da 108 dipendenti a tempo indeterminato i quali per la gestione dei servizi di appartenenza si avvalgono delle moderne tecnologie e sistemi informatici esistenti sul mercato (P.C. - wi-fy - ecc.). In relazione ai sistemi informatici si può, tranquillamente, dire che questo Ente è all'avanguardia avendo costruito un sistema informatico/tecnologico quasi perfetto. Questo Comune ha conquistato la finale del prestigioso premio "Innovazione ICT" (Information and Communication Technology o Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione), messo in palio dallo SMAU, appuntamento di riferimento per tutti i leader del settore dell'innovazione.
 - Il progetto d'avanguardia, sviluppato a partire dal 2012, ha previsto la virtualizzazione del data center dell'Ente permettendo al Comune di San Giuseppe Vesuviano di realizzare un'infrastruttura IT ad alta affidabilità per garantire la continuità operativa e l'erogazione dei servizi IT con la possibilità di una maggior sicurezza della conservazione dei dati grazie all'automazione e alla standardizzazione delle procedure di backup dei dati, possibili grazie alle Storage Area Network(SAN). Grazie alla maggior scalabilità dell'architettura IT virtuale, al momento, in caso di emergenza, la funzione IT è in grado di utilizzare dei server virtuali addizionali per assicurare la continuità operativa nell'attesa della riattivazione del sistema a favore di una gestione più efficiente e veloce al fine di risolvere ipotetici disservizi.

1.2.1.1La Popolazione

- La popolazione ufficiale, totale, residente nell'ambito territoriale dell'Ente calcolata al **31 dicembre 2020** risulta pari a n. ---abitanti (mentre al 31/12/2019 secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a 31.371 abitanti) così distribuiti tra maschi e femmine:

- Popolazione	- Numero
- Totale	- 30.865
- Maschi	- 15949
- Femmine	- 14916
- Nuclei familiari	- 11.729
- Convivenze	5

1.2.1.1Il Territorio

-
- Il territorio di competenza dell'Ente ha una superficie di circa 14 kmq.
-

1.2.1.1L'Economia

- L'economia del territorio di San Giuseppe Vesuviano si incentra prevalentemente sui settori commerciali ed industriale nel campo tessile e dell'abbigliamento che ha portato il Comune a diventare uno dei poli tessili più importanti d'Italia. Negli ultimi anni si sta registrando un trend negativo in ordine all'economia locale in quanto anche questo Comune ha molto risentito della crisi economica che ancora oggi attanaglia l'intera economia nazionale.

1.2.1Lo scenario dell'ente - L'Amministrazione

1.2.1.1 Notizie varie.

Popolazione residente (ab.) n 30.865

Nuclei familiari (n.) 11.729

Circoscrizioni (n.) 0

Frazioni geografiche (n.) 0

Superficie urbana (kmq) 14

2.2.2 -L'Assetto organizzativo

-

- La struttura organizzativa dell'Ente come previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e servizi, a l 3 1 / 1 2 / 2 0 2 0 prevede la sua articolazione in 11 Servizi ed esattamente:

- Servizio n.1 - Affari generali e istituzionali, Avvocatura e contenzioso, Pubblica istruzione ed Attività culturali, sport e informagiovani;
- Servizio n.2 – Ragioneria;
- Servizio n. 3 – Entrate e tributi; Risorse Umane e Trattamento economico;
- Servizio n.4 – Politiche sociali e Ambito L. 328/2000;
- Servizio n.5 – Demografico e Sistemi informativi; Ufficio di staff e supporto agli organi di governo;
- Servizio n.6 – Gestione del territorio;
- Servizio n.7 – Urbanistica;
- Servizio n.8 – Ambiente ed Igiene urbana;
- Servizio n.9 - Polizia Municipale;
- Servizio n.10- Coordinamento per miglioramento della qualità della vita;
- Servizio n. 11 – Attività produttive;

Al numero dei Servizi corrisponde un eguale numero di Posizioni Organizzative assegnatarie delle funzioni dirigenziali ex art. 107 del D.Lgs. 267/2000.

La struttura dell'Ente ha subito negli ultimi anni alcune modifiche e razionalizzazione organizzativa finalizzati a dotarla di una maggiore efficienza anche in ragione del mutato, ed in continua evoluzione, contesto normativo di riferimento.

-

2.2.2 -Dati relativi al personale della Dotazione Organica

-

- Nel prospetto che segue si riporta la dotazione del personale in servizio al 31.12.2020.

-

Qualifica	Uomini	donne	Totale
Segretario B	1		1
Categoria D	13	3	16
Categoria C	37	16	53

Categoria B	17	10	27
Categoria A	11	1	12
Totale	79	30	109

- 2.3.4 I risultati raggiunti - Rendiconto di gestione 2019 approvato con atto C.C. n.12 del 18.08.2020.

- In sede di rendiconto di gestione emergono dati positivi sulla gestione dell'Ente nell' anno 2018, che sono così sinteticamente riportati.

- Risultato di amministrazione al 31/12/2019: € 10.987,40934
- Le spese di personale registrano un trend in riduzione come prevedono le norme di legge;
- Dall' analisi dei parametri di deficit strutturale la situazione dell' Ente risulta in situazione strutturalmente deficitaria;
- Il pareggio di bilancio 2020 è stato rispettato;
- Con lo stesso atto di approvazione del bilancio n. 12 del 27/11/2020 si è dato atto del permanere degli equilibri di bilancio senza l'evidenza di fattispecie negative della gestione;
- il collegio dei revisori dei conti con relazione a verbale n. 13 del 27/12/2020 ha espresso parere favorevole sul rendiconto 2019

2. PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.

- 3.1. Introduzione.

- 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 sull'ordinamento degli uffici e servizi, concorrono a costituire il PIANO DELLA PERFORMANCE come strumento del Ciclo della performance del Comune di San Giuseppe Vesuviano. La metodologia operativa adottata da questa Amministrazione, è risultata, anche ante-regolamento della performance -comunque adeguata ai principi della recente normativa meglio conosciuta come "Legge Brunetta", approvata con D. Lgs. 150/2009 in attuazione della legge delega n. 15/2009. Il Piano della performance è stato approvato con delibera della Giunta

Comunale **n. 181/2020 come sopra richiamato**, traendo ispirazione dai seguenti documenti:

a) Documento Unico di Programmazione (DUP) 2020/2022, approvato con Delibera di Consiglio comunale n. 11 del 27/11/2020 è il documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune.

b) Piano Esecutivo di Gestione (PEG) -parte contabile ed obiettivi, è il documento che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi del DUP e definisce 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, ha seguito il seguente schema:

- individuazione, ove possibile, di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma dell'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 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 della Commissione Straordinaria n. 389/2012, si precisa che ad ogni Responsabile di Servizio possono essere assegnati uno o più obiettivi operativi di gestione; inoltre vi è la possibilità di coinvolgere in alcuni obiettivi operativi aree diverse qualora le competenze specifiche e professionalità di alcune risorse umane dell'area "altra" siano funzionali alla più efficace realizzazione di alcune attività che l'Amministrazione ritiene di peculiare importanza per la propria organizzazione e per le esigenze della collettività.

-

3.2 Il sistema di valutazione delle prestazioni: prospetto di sintesi delle valutazioni

- In attuazione dell'art 7 del D. Lgs 150/2009 avente ad oggetto: "Sistema di misurazione e valutazione della performance", la C.S. con proprio atto n. 389/2012 ha provveduto a modificare il sistema di valutazione delle prestazioni di tutto il personale.

- L'Amministrazione si avvale dell'Organismo indipendente di valutazione. 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 tutto sulla base di elementi ben descritti e resi noti sia alle organizzazioni sindacali, al personale interessato ed alla generalità dei soggetti interessati e dei cittadini tramite pubblicazione all'albo pretorio e sul sito internet istituzionale del Comune: www.comune.sangiuseppevesuviano.na.it.
- Il nuovo sistema di valutazione della performance dei titolari di P.O. viene utilizzato per la verifica delle prestazioni rese nel corso dell'anno 2020; la valutazione è effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).
 - Per la valutazione delle Posizioni Organizzative la metodologia vigente individua quali elementi essenziali il raggiungimento degli obiettivi nel settore di appartenenza (massimo 65 punti), la capacità professionale ed i comportamenti organizzativi (massimo 25 punti), lo svolgimento di attività finalizzate al rilevare il grado di soddisfazione degli utenti (massimo 5 punti) e la capacità di differenziare la valutazione dei dipendenti non titolare di P.O. (massimo 5 punti).
 - Dalla valutazione di ciascuno di questi elementi, emerge un punteggio finale che corrisponde ad una fascia di merito, alla quale è associata la retribuzione di risultato.
 - Gli obiettivi affidati sono stati debitamente pesati e l'attribuzione di un peso ponderato è stata condivisa con i singoli dirigenti, affinché potesse essere loro riconosciuta pari opportunità relativamente al raggiungimento del massimo risultato.
 - La valutazione dei Dirigenti avviene da parte dell'OIV basandosi unicamente sulle informazioni reperite presso gli uffici e sulle memorie e sulle relazioni che i titolari di P.O. presentano a commento e/o a corredo dei risultati di gestione.
 - La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione dell'OIV e verrà poi pubblicata sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Ente.
 - La validazione da parte dell'OIV costituirà il presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore del personale, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.
 - Si riporta un prospetto di sintesi contenente il risultato della valutazioni *(così come modificate ai sensi dell'art. 4, comma 4, del Regolamento di funzionamento dell'OIV, con nota prot. n.*

40256 del 22/10/2018 dal Sindaco, Avv. Vincenzo Catapano) ed, di seguito, alcune osservazioni sull'interazione tra risultato e criticità emerse durante il procedimento di valutazione:

VALUTAZIONE PERFORMANCE esercizio 2020				
N.	SERVIZIO	TITOLARE PO	PUNTEGGIO	FASCIA
1	Gestione del territorio	SCOPA VINCENZINO	90	I FASCIA 85-100
2	Politiche Sociali	PUNZO BEATRICE	85	
3	Urbanistica -Ambiente e igiene urbana	REGA ANTONIO	87,8	
4	Demografico e Sistemi Informativi	MIRANDA RAFFAELE	86,60	
5	Entrate e tributi	SCUDIERI LOREDANA	85	
6	Ragioneria	SCUDIERI LOREDANA	85	
7	Coordinamento miglioramento qualità della vita	ROSATI RUGGIERO	85	
8	Affari Generali e avvocatura	BOCCIA PASQUALE (10 mesi)	85	
9	Servizio Attività Produttive	PALLADINO FABRIZIO	85	
10	Polizia municipale	TORTORA RAFFAELE	85	
11	Risorse umane e trattamento economico	PRISCO OLIMPIA (6 MESI)	59	II FASCIA < 85
12	Affari Generali e Conte. E Avvocatura	AMBROSIO FILOMENA (MESI 2)	24,33	

3.2 Considerazioni finali

Tenuto conto che l'anno 2020, a causa della pandemia è stato caratterizzato, da un totale blocco di tutte le attività amministrative diverse da quelle legate a sopperire alla situazione emergenziale, non si può fare altro che riproporre le considerazioni già evidenziate per l'anno 2019, che si riportano testualmente:

- *“Come già affermato, la metodologia operativa adottata da questa Amministrazione, è risultata di fatto in linea ed adeguata alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 che, comunque, hanno introdotto rilevanti elementi di novità in ordine ai sistemi di premialità e di valutazione nonché a quello della trasparenza e dell'integrità dei controlli. Conseguentemente lo sforzo che questa Amministrazione intende approfondire è quello di adeguarsi da un punto di vista non solo formale alle nuove disposizioni, ma soprattutto da un punto di vista sostanziale ai principi ispiratori.*
- *Per l'anno 2021 si conferma la necessità di miglioramento espressa dall'OIV in relazione alle criticità dallo stesso Organismo indicate. Per le stesse considerazioni, si prende atto con interesse*

dei suggerimenti formulati relativamente agli ambiti di consuntivazione dei risultati in modo da consentire una ottimizzazione dei tempi di misurazione e valutazione dei risultati. Si condivide, inoltre, la necessità di prestare attenzione ad una maggiore integrazione del ciclo della performance con il sistema dei controlli interni, le disposizioni relative all'anticorruzione e alla trasparenza e di aggiornare il sistema di valutazione adeguandolo alle nuove disposizioni normative (D.Lgs. n. 74/2017).

Si dovranno al riguardo, altresì, individuare idonei strumenti correttivi quali: modalità di analisi dei servizi e dei procedimenti, procedure più articolate di definizione degli indicatori (al fine di poter ridurre il più possibile l'influenza da fattori esogeni indipendenti dall'effettivo lavoro dei responsabili), misurazione e creazione di serie storiche (ad opera del Nucleo del controllo di gestione), verifiche più approfondite presso l'utenza secondo modalità più oggettive come già più volte suggerito dall'OIV, elaborazione di piani di miglioramento per ciascun servizio;

Riguardo ai servizi: i dati raccolti fotografano una situazione piuttosto confortante e rispondente agli standards assunti; va tenuto conto, tuttavia, che tali standards sono frutto di una elaborazione da parte degli uffici interessati e non registrano ancora il punto di vista degli utenti, né in termini di adeguatezza e rispondenza degli stessi alle "aspettative", né di in termini di terzietà di giudizio ed effettivo soddisfacimento dei bisogni.

Trattasi del salto di qualità programmato per il 2021, in linea con l'evoluzione del quadro normativo, che dovrà condurre in particolare a realizzare verifiche più approfondite di gradimento presso i cittadini nel rispetto del D.Lgs. n. 74/2017.