



COMUNE DI SAN GIUSEPPE VESUVIANO
(Provincia di Napoli)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE

N° 234 del 28-10-2016

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2015..

L'anno duemilasedici il giorno ventotto del mese di Ottobre alle ore 12:30 e prosiegua si è riunita la Giunta Comunale.

Presiede l'adunanza il Sindaco - AVV. VINCENZO CATAPANO -
e sono presenti ed assenti i seguenti Sigg:

| N. | COGNOME E NOME | PRESENTE | ASSENTE |
|----|------------------|----------|---------|
| 1 | LEONE DOLORES | X | |
| 2 | ANDREOLI TOMMASO | X | |
| 3 | GHIPELLI ENRICO | X | |
| 4 | MIRANDA LUIGI | X | |
| 5 | CASILLO MARILU' | X | |

Assiste il Segretario Generale Dr. LOMBARDI EGIZIO incaricato della redazione del verbale.

Il Presidente, riconosciuta la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

| |
|---|
| - Vista l'allegata proposta deliberativa; |
| - Visti i pareri resi ai sensi dell'art.49 D.Lg.vo n.267/2000 nella predetta proposta: |
| Con voti unanimi favorevolmente espressi, |
| DELIBERA |
| di approvare come ad ogni effetto approva l'allegata proposta di deliberazione che forma parte integrante e sostanziale della presente. |
| di dichiarare il presente atto deliberativo immediatamente eseguibile, con separata ed unanime votazione. |

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il decreto legislativo 150/2009, in attuazione della legge 4 marzo 2009 N.15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, valutazione e monitoraggio degli obiettivi in funzione dell'applicazione del sistema di premialità individuale;

DATO ATTO che il citato decreto stabilisce all'art.4 che le Amministrazioni Pubbliche sviluppino il ciclo di gestione della performance, il quale si articola nelle seguenti fasi:

- Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei relativi indicatori;
- Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico – amministrativo ai vertici delle Amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini e ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

VISTO l'art.10 del D.lgs.150/2009 il quale stabilisce che le Amministrazioni pubbliche redigano annualmente tra l'altro, un documento 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;

RICHIAMATO il regolamento di organizzazione degli Uffici e dei servizi approvato con delibera della Commissione Straordinaria n. 141 del 28.03.2012, con la quale sono stati recepiti i principi della riforma Brunetta.

VISTA la delibera della Commissione Straordinaria n. 389 del 28.09.2012 avente ad oggetto la riadozione del sistema di misurazione valutazione della performance;

RICHIAMATO il bilancio 2015, la relazione previsionale e programmatica e il bilancio pluriennale 2015/2017, approvati con delibera di C.C. n.161 del 30.12.2014;

VISTI in particolare:

- l'art. 14 del suddetto decreto ai sensi del quale i Nuclei di Valutazione sono sostituiti dagli organismi Indipendenti di Valutazione (O.I.V) operanti in forma monocratica o collegiale di n° 3 membri;
- l'art. 16 del suddetto decreto ai sensi del quale gli enti locali debbono adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti negli artt 3,4,5 comma 2,7,9 e 15 comma 1 del decreto entro il 31.12.2010 decorso tale termine si applicano le disposizioni previste dal titolo II (Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance) fino all'emanazione della disciplina locale;

CHE il Comune di San Giuseppe vesuviano ha effettuato la selezione pubblica per l'affidamento dell'incarico a membri esterni dell'O.I.V individuati tra i soggetti dotati

dei requisiti di cui all'art. 24 del D.lgs. 150/2000;

RICHIAMATO il decreto del Sindaco N° 163 del 22.5.2014 con cui sono stati nominati per il triennio 2014/2017 i membri dell'O.I.V.;

DATO ATTO che l'O.I.V. opera sulla base di un regolamento approvato dal C.C. con deliberazione n.25 del 18.02.2013;

VISTA la delibera della C.S. n. 389 del 28.09.2012 con la quale è stato approvato un nuovo sistema di valutazione del personale dipendente;

RICHIAMATA la deliberazione di G.C. n. 18 del 26.01.2015 con la quale è stato approvato il piano esecutivo di gestione finanziario per l'esercizio finanziario 2015;

VISTA la delibera N.5/2012 con cui la Commissione per la valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT) ha approvato le linee guida relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla Performance;

CONSIDERATO l'art. 15 comma 2 lettera b) del D.lgs. 27 ottobre 2009 N.150 in cui si precisa che l'organo di indirizzo politico definisce la Relazione sulla performance;

VISTA lo schema di relazione di performance predisposto da questa Amministrazione, che si allega alla presente deliberazione costituendone parte integrante e sostanziale;

EVIDENZIATO che ai sensi dell'art. 14 del D.lgs 150/2009, la Relazione sulla performance è soggetta alla validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione e che la validazione della Relazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito;

ACQUISITO l'allegato parere in ordine alla regolarità tecnica, reso dal Responsabile del Servizio interessato ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 e dato atto che, in merito, è stata omessa l'acquisizione del parere di regolarità contabile, in quanto dall'assunzione del presente provvedimento non derivano effetti diretti nel bilancio comunale consistenti in aumento di spesa o diminuzione di entrate;

Con votazione unanime e palese;

DELIBERA

1. DI APPROVARE l'allegata Relazione sulla Performance 2015;

2. DI TRASMETTERE la relazione sulla performance 2015 approvata all'Organismo Indipendente di Valutazione associato ai fini della validazione della medesima;

3. DI DARE ATTO che la validazione della Relazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito da parte dei Responsabili e del personale dipendente;

4. DI STABILIRE che la relazione sulla performance 2015 venga pubblicata alla sezione "*Trasparenza, valutazione e merito*" del sito web del Comune ai sensi dell'art. 11 del D.lgs 150/2009;

5. DI TRASMETTERE la relazione sulla performance alle RSU;

6. DI DICHIARARE, stante l'urgenza di provvedere, con successiva separata ed unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - 4° comma del D.Lgs 267 del 18/08/2000.

COMUNE DI SAN GIUSEPPE VES. (NA)
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2015

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Esercizio 2015

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

COMUNE DI SAN GIUSEPPE VES. (NA)
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2015

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. 5 |
| 2.1.2 Il Territorio | pag. 5 |
| 2.1.3 L'Economia | pag. 5 |
| 2.2 Lo scenario dell'ente - L'Amministrazione | pag. 6 |
| 2.2.1 Notizie varie | pag. 6 |
| 2.2.2 -L'Assetto organizzativo | pag. 6 |
| 2.2.3 -Dati relativi al Personale | pag. 7 |
| 2.3.4 I risultati raggiunti - Rendiconto di gestione 2015 | pag. 7 |
| 3. PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE | pag. 8 |
| 3.1. Introduzione | pag. 8 |
| 3.2 Il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni | pag. 9 |
| 3.3 Considerazioni finali | pag. 10 |

COMUNE DI SAN GIUSEPPE VES. (NA)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2015

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. 52012 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 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 DLGS 150/09;

2.Delibera di Giunta Comunale n. 18 del 26.01.2015 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione anno 2015 di assegnazione degli obiettivi di gestione ai responsabili dei Servizi dell'Ente. Il Piano Esecutivo di Gestione 2015 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 2015 approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n.161 del 30.12.2014;

3.Nomina dell'O.I.V. avvenuta con Decreto del Sindaco prot. gen.le n. 16341 del 22.05.2014;

4.Approvazione contratto integrativo decentrato di ripartizione del fondo per il salario accessorio anno 2014 (delibera di G.C. n. 115 del 29.04.2015), nonché l'ipotesi di accordo decentrato sulla ripartizione del fondo per il salario accessorio anno 2015, sottoscritto dalle parti in data 27.06.2016;

COMUNE DI SAN GIUSEPPE VES. (NA)
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2015

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 2014 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 2015, 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 2014, approvato con delibera di Consiglio comunale n. 49 del 30.04.2015 nonché rendiconto 2015 approvato dal Consiglio Comunale con atto n. 100 del 29.04.2016;
- il processo di pianificazione e gestione;
- riepilogo rendiconto finale obiettivi 2015 del Piano della Performance.

COMUNE DI SAN GIUSEPPE VES. (NA)
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2015

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

2.1 Il Contesto interno/esterno di riferimento

L'apparato burocratico del Comune è formato da circa 140 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.

2.1.1 La Popolazione

La popolazione ufficiale, totale, residente nell'ambito territoriale dell'Ente calcolata al 31 dicembre 2015 risulta pari a 30.657 abitanti (mentre al 31/12/2014 secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a 29.912 abitanti) così distribuiti tra maschi e femmine:

| Popolazione | Numero | Di cui stranieri |
|------------------|--------|------------------|
| Totale | 30.657 | 4.517 |
| Maschi | 15.656 | 2.765 |
| Femmine | 15.001 | 1.752 |
| Nuclei familiari | 10.542 | |
| Convivenze | 7 | |

2.1.2 Il Territorio

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

2.1.3 L'Economia

L'economia del territorio di San Giuseppe Vesuviano si incentra prevalentemente sui settori commerciali ed

COMUNE DI SAN GIUSEPPE VES. (NA)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2015

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.

2.2 Lo scenario dell'ente - L'Amministrazione

2.2.1 Notizie varie.

1.1 Popolazione residente (ab.) n 30.657.

1.2 Nuclei familiari (n.) 10542

1.3 Circoscrizioni (n.) 0

1.4 Frazioni geografiche (n.) 0

1.5 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, prevede la sua articolazione in 11 Servizi ed esattamente:

- Servizio Affari generali e istituzionali
- Servizio risorse Umane e trattamento economico
- Servizio Politiche sociali
- Servizio Politiche culturali
- Servizio demografico
- Servizio ragioneria
- Servizio entrate
- Servizio Gestione del territorio
- Servizio urbanistica
- Servizio Attività produttive e Suap
- Servizi sistemi Informativi
- Servizio Legale

COMUNE DI SAN GIUSEPPE VES. (NA)
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2015

- Servizio Polizia Municipale
- Uffici di staff e Supporto organi di Governo.

Al numero dei Servizi corrisponde un eguale numero di Posizioni Organizzative assegnatarie delle funzioni dirigenziali ex art. 107 del D.Lgs. 267/2000; l'organizzazione dell'Ente alla data di riferimento conta infatti n.13 P.O.

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.

2.2.3 -Dati relativi al personale della Dotazione Organica

Nel prospetto che segue si riporta la dotazione del personale in servizio al 31.12.2014.

| Qualifica | Uomini | donne | Totale |
|--|--------|-------|--------|
| Segretario B (in convenzione con il Comune di Pimonte) | 1 | | 1 |
| Categoria D | 20 | 4 | 24 |
| Categoria C | 46 | 13 | 59 |
| Categoria B | 28 | 10 | 38 |
| Categoria A | 15 | 3 | 18 |
| Totale | 110 | 30 | 140 |

2.3.4 I risultati raggiunti -

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

- Risultato di amministrazione - Avanzo:

- Le spese di personale registrano un trend in riduzione come prevedono le norme di legge,

COMUNE DI SAN GIUSEPPE VES. (NA)
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2015

| |
|---|
| - Dall' analisi dei parametri di deficit strutturale la situazione dell' Ente risulta in equilibrio; |
| - Il patto di stabilità 2014 è stato rispettato; |
| - Con atto C.C. n. 103 del 13.06.2015 si è dato atto del permanere degli equilibri di bilancio senza l'evidenza di fattispecie negative della gestione; |
| - il Revisore dei conti con relazione a verbale prot. n. 11888 del 09.04.2015 ha espresso parere favorevole sul rendiconto 2014. |

3. 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. 152/09. Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs.150/2009 è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n. 18/2015 (approvazione del PEG 2015), traendo ispirazione dai seguenti documenti:

a) Relazione Previsionale e Programmatica (RPP) 2015/2017, approvata con Delibera di Consiglio comunale n. 161 del 30.12.2014 è il documento che recepisce 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 C.C. n. 161/2014 e delinea gli obiettivi generali articolati per programma,

b) Piano Esecutivo di Gestione (PEG) -parte contabile ed obiettivi, è il documento che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi della RPP 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

COMUNE DI SAN GIUSEPPE VES. (NA)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2015

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 terza volta nell'anno 2016 per la verifica delle prestazioni rese nel corso dell'anno 2015; 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 50 punti), la capacità professionale ed i comportamenti organizzativi (massimo 30 punti), lo svolgimento di attività finalizzate al rilevare il grado di soddisfazione degli utenti (massimo 10 punti) e la capacità di differenziare la valutazione dei dipendenti non titolare di P.O..

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

COMUNE DI SAN GIUSEPPE VES. (NA)
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2015

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 del risultato della valutazione ed, di seguito, alcune osservazioni sull'interazione tra risultato e criticità emerse durante il procedimento di valutazione:

| Valutazione performance 2015 | | | |
|------------------------------|------------------------------|-----------|-----------------------|
| TITOLARE P.O. | SERVIZIO | PUNTEGGIO | NOTE |
| Ambrosio Raffaele | Ragioneria | 84,2 | |
| Ambrosio Raffaele | Entrate | 79 | |
| Andreoli Vincenzo | Servizio Legale | 90,2 | |
| Andreoli Vincenzo | Servizio Attività Produttive | 84 | titolarità per 4 mesi |
| Auricchio Ermanno | Servizio Attività Produttive | 65 | titolarità 8 mesi |
| Boccia Pasquale | Affari Generali | 89 | |
| Boccia Salvatore | Risorse Umane | 81,2 | |
| Cirillo Ciro | Polizia Municipale | 89,7 | |
| Lotesto Giuseppe | Politiche Sociali | 78 | |
| Miranda Raffaele | Sistemi Informativi | 86,8 | |
| Rega Antonio | Urbanistica | 98 | |
| Scopa Vincenzino | Gestione del territorio | 98,2 | |
| Scudieri Giovanni | Culturale | 81,8 | |
| Valente Fedele | Servizio demografico | 79,3 | |

3.3 Considerazioni finali

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.

L'anno 2015, con la redazione del Piano della Performance, è stato il terzo anno di applicazione dei nuovi strumenti operativi e rispetto al quale si condivide 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

COMUNE DI SAN GIUSEPPE VES. (NA)
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2015

attenzione ad una maggiore integrazione del ciclo della performance con il sistema dei controlli interni, le disposizioni relative all'anticorruzione e alla trasparenza.

Si ritiene necessario, inoltre, definire i futuri obiettivi operativi annuali in modo maggiormente sfidante con l'indicazione di indicatori di misurazione meno riduttivi (on/off). Si dovranno al riguardo individuare idonei strumenti correttivi.

Approvato e sottoscritto

Il Sindaco

Avv. Vincenzo Catapano

Il Segretario Generale

Dr. EGIZIO LOMBARDI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio Comunale dal giorno _____ per la prescritta pubblicazione di quindici giorni consecutivi. (art. 124, comma 1, del T.U. EE. LL.).

| | |
|---------------|-------------------|
| Dal Municipio | Il Messo Comunale |
| | |
| | |

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto visti gli atti di ufficio

A T T E S T A

che la presente deliberazione:

[X] è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - comma 4 del T.U. n. 267/2000;

[] è diventata esecutiva anche per decorrenza termini il giorno _____ decorsi 10 giorni dalla pubblicazione all' Albo Pretorio Comunale (art. 134 comma 3 del T.U. n.267/2000).

Dalla Residenza Municipale, li

L' IMPIEGATO ADDETTO

IL RESPONSABILE SERVIZIO
AA.GG. E ISTITUZIONALE
Dr. PASQUALE BOCCIA

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2015.
Sulla presente proposta di deliberazione, in ordine alla regolarità tecnica si esprime, ai sensi dell'art.49 del T.U. n. 267/2000
PARERE Favorevole

Li, 06-10-2016

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
RISORSE UMANE