

COMUNE DI SAN GIUSEPPE VES. (NA)
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2013

LA GIUNTA COMUNALE

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Esercizio 2013

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

COMUNE DI SAN GIUSEPPE VES. (NA)
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2013

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 2013.....	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. 9

COMUNE DI SAN GIUSEPPE VES. (NA)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2013

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 da quest'anno, si trova impegnato per la prima volta 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 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;

Delibera di Giunta Comunale n. 507 del 2.12.2013 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione del triennio 2013-2015 di assegnazione degli obiettivi di gestione al responsabili dei Servizi dell'Ente. Il Piano Esecutivo di Gestione 2013/2015 del Comune di San Giuseppe Vesuviano, 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 2013/2015;

2.Nomina dell'O.I.V. avvenuta con Decreti del Sindaco prot. gn.lr n. 27068 del 20.09.2013 e prot. gen.le n. 16341 del 22.05.2014;

4.Approvazione contratto integrativo decentrato di ripartizione del fondo per il salario accessorio anno 2013 (delibera di G.C. n. 128 del 24.4.2014);

COMUNE DI SAN GIUSEPPE VES. (NA)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2013

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 2013 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 2013, 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 dal Rendiconto di gestione 2013 approvato dal Consiglio Comunale con atto n. 70 del 30.06.2014;
- il processo di pianificazione e gestione;
- riepilogo rendiconto finale obiettivi 2013 del Piano della Performance.

COMUNE DI SAN GIUSEPPE VES. (NA)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2013

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 totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente secondo i dati del Censimento 2011 ammonta a 27.467 abitanti, mentre al 31/12/2013 secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a 29.902 abitanti così distribuiti tra maschi e femmine:

Popolazione	Numero
Totale	28.459
Maschi	13.910
Femmine	14.549
Nuclei familiari	10.447
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 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

COMUNE DI SAN GIUSEPPE VES. (NA)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2013

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 28.459.

1.2 Nuclei familiari (n.) 10447

1.3 Circostrizioni (n.)

1.4 Frazioni geografiche (n.)

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 e culturali
- Servizio demografico
- Servizio Ragioneria e Finanze
- Servizio Gestione del territorio
- Servizio urbanistica
- Servizio Attività produttive e Suap
- Servizi sistemi Informativi
- Servizio Legale
- Servizio Polizia Municipale.

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.11

COMUNE DI SAN GIUSEPPE VES. (NA)
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2013

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 31.12.2013.

Qualifica	Uomini	donne	Totale
Segretario B (a tempo pieno)	1		1
Categoria D (di cui P.O.)	20 11	4	24
Categoria C	43	11	54
Categoria B	29	12	41
Categoria A	19	3	22
Totale	112	30	142

2.3.4 I RISULTATI RAGGIUNTI - Rendiconto di gestione 2013 approvato con atto C.C. n. 70 del 30.06.2014.

In sede di rendiconto di gestione emergono dati positivi sulla gestione dell' Ente nell' anno 2013, (bilancio di previsione approvato con atto C.C. n 219 del 28.11.2013) che sono così sinteticamente riportati.

- Risultato di amministrazione - Avanzo:
- 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 equilibrio ;
- Il patto di stabilità 2013 è stato rispettato;
- Con atto C.C. n. 219/2013 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 del 24.06.2014 ha espresso parere favorevole sul rendiconto 2013.

COMUNE DI SAN GIUSEPPE VES. (NA)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2013

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. 15/2009. Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs.150/2009 è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n.507/2013 (approvazione del PEG 2013), traendo ispirazione dai seguenti documenti:

a) Relazione Previsionale e Programmatica (RPP) 2012/2014, approvata con Delibera di Consiglio comunale n. 219/2013 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 2013/2015, approvato con lo stesso atto C.C. n. 219/2013 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 trattandosi di prima elaborazione di tale documento, 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

COMUNE DI SAN GIUSEPPE VES. (NA)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2013

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 nuovo sistema di valutazione delle prestazioni

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 viene adottato per la prima volta nell'anno 2014 per la verifica delle prestazioni rese nel corso dell'anno 2013; la valutazione è effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

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. Conseguentemente lo sforzo che questa Amministrazione intende approfondire è quello di adeguarsi da un punto di vista formale alle nuove disposizioni, ma soprattutto da un punto di vista sostanziale ai principi ispiratori. L'anno 2013, con la redazione del Piano della Performance, è stato il primo anno di applicazione dei nuovi strumenti operativi e rispetto al quale si condivide la necessità di miglioramento espressa dall'OIV e per le criticità dallo stesso Organismo indicate. Per le stesse considerazioni, si prende atto con interesse dei suggerimenti formulati relativamente agli ambiti della trasparenza ed integrità e del benessere organizzativo