

# COMUNE DI CAIAZZO

Provincia di Caserta

Oggetto: RAPPORTO SULLA PERFORMANCE ANNO 2016.

(art 11 Regolamento Metodologia di misurazione e valutazione della performance Organizzativa ed individuale).

Visto l'art 11 del regolamento Metodologia di misurazione e valutazione della performance Organizzativa ed individuale, che recita:

1. *“ La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione della Relazione sulla performance e del Rapporto sulla performance.*
2. *La relazione sulla performance evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate con il piano delle performance/Piano degli obiettivi. Essa viene redatta da ciascun responsabile di servizio/titolare di posizione organizzativa, con riferimento al settore di competenza, entro il 30 giugno dell'anno successivo.*
3. *Il Rapporto sulla performance è finalizzato alla presentazione dei risultati conseguiti all'organo di vertice dell'amministrazione. Esso viene redatto dal nucleo di valutazione sulla base delle relazioni sulla performance elaborate dai responsabili dei servizi/titolari di posizione organizzativa e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.”*

Viste le relazioni sulla Performance trasmesse dai titolari di P.O. contenenti gli obiettivi assegnati con il PEG 2016 e le descrizioni delle attività svolte,

Preso atto delle suddette relazioni, ha verificato la sostanziale aderenza di quanto eseguito rispetto a quanto programmato in sede di PEG 2016 redigendo il rapporto che segue.

Il rapporto sulle performance 2016 fornisce un giudizio sintetico sui risultati conseguiti dall'apparato gestionale con riferimento alle linee strategiche individuate dagli organi di governo (Consiglio Comunale, Giunta Comunale, Sindaco) con il Bilancio di previsione, con il Documento Unico di Programmazione (DUP) e gli indirizzi programmatici di volta in volta individuati in corso di esercizio, e sul grado di raggiungimento degli obiettivi posti.

Con il presente rapporto sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2016 ed i risultati ottenuti portando a compimento il ciclo della performance, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa e di applicare i meccanismi premiali previsti dal D. Lgs. 150/2009.

## **RISULTATI RAGGIUNTI**

Emergono dati positivi sulla gestione dell'Ente nell'anno 2016, tali che le spese di personale registrano un trend in riduzione come prevedono le norme di legge, la spesa dei mutui si mantiene al di sotto dei parametri di legge, come previsto dal D.L. 95/2012.

Dall'analisi dei parametri di deficit strutturale la situazione dell'Ente risulta in equilibrio.

### **Efficienza**

Tutti i settori, nello svolgimento dell'attività amministrativa, hanno mantenuto livelli di efficienza nel complesso soddisfacenti. Il servizio finanziario, malgrado l'esigua disponibilità di cassa (elemento negativo della gestione è il ricorso costante all'anticipazione di cassa) ha gestito in forma corretta le riscossioni ed i pagamenti. Così come il responsabile del settore amministrativo, in qualità di vice segretario, ha prestato assistenza giuridico-amministrativa per tutti gli atti adottati in sostituzione del titolare partecipando, tra l'altro, in qualità di segretario comunale verbalizzante a n. 3 sedute consiliari, comportando inoltre un notevole risparmio economico per l'Ente.

Per quanto riguarda le carenze di personale, nonostante la progressiva riduzione delle risorse umane a disposizione, si sottolinea la disponibilità e collaborazione della maggior parte dei dipendenti a sopperire alle mancanze di personale, svolgendo anche le attività che prima erano assegnate a coloro che sono cessati dal servizio o si sono assentati per fruizione di congedo ordinario ecc.

### **Qualità**

Il livello generale dei servizi è rimasto buono, per quanto sofferente sotto il profilo organizzativo per le ragioni innanzi indicate. Le fasi di attuazione degli obiettivi sono state rispettate, seppure in uno scenario finanziario condizionato dalla necessità di un forte contenimento della spesa determinato innanzitutto dalla spendig review.

Per quanto attiene invece alla performance dell'amministrazione nel suo complesso, di cui al D.Lvo 150/2009, art. 3 comma 2, questo NdV ritiene di operare una valutazione buona stante la formale assenza di elementi in senso contrario.

Allo scopo di procedere all'esame dell'operato dei dipendenti comunali incaricati di posizione organizzativa nell'anno 2016, ed alla conseguente proposta definitiva di valutazione da sottoporre al Sindaco, si premette che:

- Per la vigenza di divieto normativo di attribuzione indifferenziata di premi (di cui al D.Lvo 150/2009, art. 18), la retribuzione di risultato viene erogata a seguito di effettivo riscontro, ad opera del nucleo apposito, dei risultati raggiunti,
- L'art. 14 del D.Lvo n. 150/2009 stabilisce che *“ ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si dota di un organismo indipendente di valutazione della performance. L'Organismo....sostituisce i servizi di controllo interni, comunque denominati, di cui al D.Lvo 289/1999”*;

- Il citato articolo specifica inoltre che l'Organismo *"esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'art. 6 comma 1 del D.Lvo 289/1999 e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo"* dal quale è nominato;
  - L'art. 147 ter del D.Lvo 267/2000, come modificato dal D.L. 174 del 10.10.2012, riserva il controllo strategico ai comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti, rendendolo pertanto inapplicabile al Comune di Caiazzo;
  - La Giunta comunale, con deliberazione n. 91 del 18/10/2013 ha approvato il regolamento recante la disciplina del nucleo di valutazione, prevedendo all'art. 6, tra le competenze del predetto organismo, la valutazione delle performance;
  - Il NdV, in forma monocratica, è stato individuato nella persona del sottoscritto dott. Carlo Iodice con decreto sindacale n. 4 del 14/02/2017;
  - il vigente regolamento comunale sul sistema dei controlli interni prevede, all'art. 10 comma 1, che il segretario comunale deve operare il controllo successivo di regolarità amministrativa, trasmettendone la relazione finale, tra gli altri, anche al Nucleo di Valutazione *"come documento utile ai fini della valutazione dei responsabili"*;
  - il verbale relativo ai controlli successivi di regolarità amministrativa è stato redatto in data 17/11/2017 ed ha riguardato l'intero anno 2016. Esso pubblicato sul sito internet del comune nella sezione *"Amministrazione trasparente"*, sottosezione *"Controlli e rilievi sull'Amministrazione"*, ragion per cui è possibile operare l'odierno controllo sulla performance mediante acquisizione dello stesso;
- dato inoltre atto che:
- La Giunta comunale, su proposta del nucleo, ha approvato il sistema di valutazione e misurazione delle performance, ai sensi del D.Lvo 150/2009, con deliberazione n. 77 del 23/07/2014;
  - Il Piano comunale della performance per l'anno 2016 è stato approvato con deliberazione di Giunta n. 68 del 29/06/2016, unificandolo con Piano esecutivo di gestione ai sensi dell'art. 169 del D.Lgs. 267/2000 e prevedendo per esso un modello di rendicontazione finale articolato per schede, accoglienti finalità ed obiettivi;
  - Le rendicontazioni degli obiettivi conseguiti sono state, su richiesta del sottoscritto (nota del 08/09/2017), consegnate da tutti i Responsabili d'area cui sono stati affidati obiettivi di Peg, e si depositano agli atti del Comune, costituendo motivazione delle conclusioni del presente verbale;
  - Le suddette rendicontazioni riportano i dati riferiti ai *"risultati conseguiti"* solo in relazione alle voci per le quali la Giunta aveva specificatamente approvato i *"risultati attesi"*;

Tanto premesso, il NdV prende atto che la struttura organizzativa del Comune di Caiazzo viene gestita dai Funzionari designati dal Sindaco con propri provvedimenti ai quali è stata assegnata per l'anno 2016, la misura della retribuzione di posizione ivi espressa.

L'assegnazione delle responsabilità dei servizi risulta così conferita:

- Settore 1 Amministrativo : Sig. dott. Franco della Rocca;
- Settore 2 Finanziario : Sig. dott. Loreto Califano;
- Settore 3 Tecnico : Sig. dott. Arch. Dario Giovini;
- Settore 4 Urbanistica : Sig. Geom. Giuseppe Grasso;
- Settore 5 Anagrafe ecc. : Sig. Renzo Mastroianni;
- Settore 6 Vigilanza e P.C : Sig. Pietro Del Bene.

Il NdV passa dunque alla valutazione dell'operato dei Responsabili rilevando, come per gli anni precedenti, che non sono state attivate le rilevazioni di *customer satisfaction*, né è stato avviato il sistema di valutazione del personale non titolare di P.O., per cui si ritiene di "sterilizzare", ai fini della valutazione, le componenti suddette riportando il limite al punteggio massimo di 95 anziché 100.

La valutazione dei Responsabili ai fini della retribuzione di risultato viene effettuata secondo i seguenti parametri fissati in sede decentrata e così riassunti:

- A) Raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- B) Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura;
- C) Competenze professionali e manageriali dimostrate;
- D) Capacità di valutazione dei propri collaboratori.

A tal fine per ciascun Responsabile vengono compilate ed allegate al presente verbale:

- La scheda di valutazione del raggiungimento degli obiettivi, (parte A), il cui peso nel complesso della valutazione globale è de 75%;
- La scheda delle capacità di direzione e gestione del servizio, (parte B), il cui peso nel complesso della valutazione globale è del 15%;
- La scheda di valutazione che tiene conto dei risultati dei controlli amministrativi semestrali, (parte B.1) il cui peso nel complesso della valutazione è del 10%.

Per la compilazione delle schede è stato operato un attento esame dei risultati raggiunti sia in termini quantitativi che qualitativi, dopo aver valutato l'operato dei dipendenti, anche nel rispetto delle priorità che di volta in volta venivano indicate dall'Amministrazione Comunale.

Qui di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo per il periodo di riferimento:

RESPONSABILE	PUNTEGGIO VALUTAZIONE OBIETTIVI (A)	PUNTEGGIO VALUTAZIONE COMPORTAM.(B)	PUNTEGGIO VALUTAZIONE CONTROLLI (B1)	TOTALE % da liquidare rispetto all'importo max
F. Della Rocca	75	10	10	95
L. Califano	62	8	10	80
D. Giovini	75	8	8	91
G. Grasso	75	8,	10	93
R. Mastroianni	46	8	6	55
P. Del Bene	64	8	10	89

Pur nella graduale applicazione del sistema di misurazione e valutazione della Performance, si può rilevare che esso ha comportato una valenza innovativa della valorizzazione e del merito, ed è stato recepito da tutta la struttura che ha aderito con soddisfacente collaborazione e con un approccio adeguato per quanto concerne il raggiungimento degli obiettivi.

Permane, ad ogni modo, la necessità che l'Amministrazione Comunale provveda alla programmazione di un percorso formativo del personale atteso che l'ultimo decennio è stato caratterizzato da eventi normativi (Anticorruzione, Trasparenza, servizio di controllo interno, informatizzazione, Digitalizzazione della P.A., Performance, fattura elettronica, Certificazione dei crediti, Armonizzazione dei sistemi contabili) e

correlativamente tecnologici (formazione digitale degli atti, contratto elettronico, conservazione digitale, ecc.) che non consentono di affrontare il “nuovo” con la semplice autodidattica.

E' doveroso, inoltre, esaminare la richiesta del responsabile del settore amministrativo il quale nella relazione chiede che si proceda ad una ricognizione della pesatura dell'indennità di posizione allo stesso attribuita prima che gli si venissero affidati gli ulteriori compiti di controllo e soprintendenza alla struttura burocratica.

A tal proposito, il NdV procede alla compilazione della scheda del responsabile della P.O. settore amministrativo, che si allega, che tiene conto delle nuove ed ulteriori mansioni allo stesso attribuite. L'Amministrazione comunale ne vorrà tener conto in sede di riconferma dell'incarico di P.O. per l'anno 2018 nonché della valutazione per l'anno 2017.

Le sopra espresse conclusioni saranno comunicate ai singoli Responsabili di settore al fine di consentire agli stessi di presentare memorie o di chiedere di essere ascoltato dal NdV il quale, tenuto conto di eventuali osservazioni, elaborerà la proposta definitiva che sarà trasmessa al Sindaco per la valutazione finale di sua competenza, derivante dalle proposte di questo NdV e dalle sue personali considerazioni ed elementi di conoscenza diretta.

Il NdV dispone che i risultati della definitiva valutazione vengano successivamente resi noti, anche per quadri sinottici riassuntivi, nell'apposita sezione del sito internet comunale denominata “Amministrazione trasparente”.

Infine, il NdV prende atto che non sono pervenute al suo ufficio formali segnalazioni di mancato rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, rilevanti anche ai fini valutativi ai sensi della L. 241/90, art 2 commi 9 e 9 ter, né segnalazioni di mancata risposta alle richieste di controllo del contenuto di autocertificazioni provenienti da altre amministrazioni, anch'esse rilevanti ai fini valutativi ai sensi dell'art. 72 comma 3 del DPR 445/2000.

## **Il Nucleo di valutazione**

Dott. Carlo Iodice