

**CITTÀ DI MASSAFRA**  
Provincia di Taranto  
**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

Oggetto: Approvazione Relazione Piano delle Performance 2013

Il giorno 17 NOV. 2014 nella Residenza Comunale si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

		Presente	Assente
TAMBURRANO MARTINO CARMELO	Sindaco -Presidente	X	
VIESTI ANTONIO	Assessore - Vice Sindaco	X	
CASTIGLIA GAETANO	Assessore		X
CERBINO ANTONIO	Assessore	X	
GENTILE RAFFAELE SANTE	Assessore	X	
MARRAFFA GIUSEPPE	Assessore	X	
ZACCARO GIANCARLA	Assessore		X

Partecipa alla seduta il Segretario Generale dott.ssa Lucia D'Arcangelo .

Proposta del Segretario Generale

Parere di Regolarità Tecnica ( art.49 d.lgs. 18.09.2000 n.267 )

Visto con parere favorevole \_\_\_\_\_

Li \_\_\_\_\_

Il Dirigente

Parere di Regolarità Contabile ( art.49 d.lgs. 18.09.2000 n.267 )

Visto con parere favorevole \_\_\_\_\_

Li \_\_\_\_\_

Il Dirigente

Copertura Finanziaria ( art. 151.comma 4.d.lgs.18.09.2000 n.267 )

Prenotazione \_\_\_\_\_ Impegno definitivo \_\_\_\_\_

Li \_\_\_\_\_

Il Responsabile \_\_\_\_\_

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che con delibera di Giunta Comunale n. 150 del 28/06/2013 veniva approvato il Piano esecutivo di gestione unitamente al Piano delle Performance per l'anno 2013; successivamente, a seguito di rilievi formulati dall'OLIV con delibera G.M. 320 del 30/12/2013 è stata approvata la modifica e integrazione al Piano delle Performance 2013/14, i cui contenuti sono stati racchiusi in una rappresentazione visuale sintetica e complessiva costituita dall'albero della performance;

che l'art. 10, comma 1, lettera b) del D. Lgs. N. 150/2009 prevede la redazione di una Relazione sulla performance, che costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno in oggetto, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance ed evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi raggiunti rispetto alle due aree strategiche previste dal Piano della Performance 2013/2015, agli obiettivi (strategici e operativi) programmati e alle risorse (finanziarie e umane) disponibili; -

con Decreti Sindacali del 14 dicembre 2011 sono stati nominati i componenti esterni del nuovo Organismo Locale Indipendente di Valutazione, le cui funzioni sono state definite dall'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009;

Vista la delibera di Giunta Municipale n.30 del 12/07/2011 e delibera GM 180 del 08/11/2011 con cui si adottava il Regolamento di istituzione e funzionamento dell'OLIV; ;

Dato atto che il Comune ha stabilito di riformulare per il 2013 il proprio piano degli obiettivi strategici in modo coerente con il quadro normativo di riferimento, individuando alcune aree strategiche e relativi obiettivi strategici e operativi con caratteristiche di trasversalità rispetto all'intera struttura organizzativa, rinviando una più puntuale descrizione e correlazione del ciclo della performance, per come richiesto dal D.lgs 150/2009, al triennio 2013/2015.

Gli obiettivi strategici trasversali individuati sono collegati alle principali attività che la macchina organizzativa deve attivare per migliorare il suo livello di efficienza, il sistema di controlli interni, e la capacità comunicativa e relazionale con l'esterno.

Vista la delibera G.M. 219 del 17 NOV. 2014 con cui la Giunta Municipale approvava il verbale di valutazione presentato dall'OLIV e contenente le schede di valutazione dei Dirigenti dai cui risultati si sviluppa la relazione del Piano delle Performance 2013;

Ritenuta la competenza della Giunta Comunale ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs.n. 267/2000

Con voti unanimi

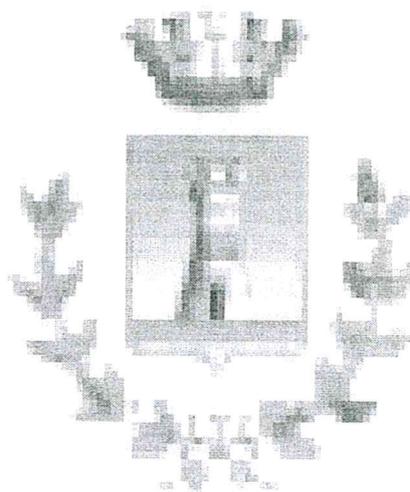
### DELIBERA

Per le motivazioni di cui in premessa che si intendono integralmente riportate

- Approvare l'allegata Relazione sulla Performance anno 2013;
- Trasmettere copia della presente con l'allegata Relazione al Organismo Locale Indipendente di Valutazione per la validazione ex art. 14 D.Lgs. n. 150/2009;
- Di dare atto che l'Ufficio segreteria provvederà a trasmettere copia della delibera di approvazione della presente proposta, esecutiva, al Responsabile del Servizio Personale per la trasmissione all'OLIV e, ad avvenuta validazione, per la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune;

# RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2013

## Comune di Massafra



## 1. PREMESSA

Con la **Relazione sulla Performance** il Comune di Massafra rende noti i risultati raggiunti al 31 dicembre 2013 rispetto agli obiettivi strategici stabiliti in sede di pianificazione, verificati mediante gli indicatori individuati.

La Relazione ha la finalità di illustrare ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati di performance ottenuti nel corso del 2013, concludendo in tal modo il ciclo di gestione annuale della performance e favorendo la cultura della trasparenza.

La **Relazione sulla Performance 2013** del Comune di Massafra è articolata in diverse aree di rappresentazione

- *Contesto esterno ed interno*
- *Risultati raggiunti*
- *Risorse, efficienza ed economicità*
- *Processo di redazione*
- *Punti di forze e di debolezza del ciclo di gestione della performance*

---

I dati relativi alla valutazione della performance individuale rappresentano le fonti per la rappresentazione grafica del grado di raggiungimento degli obiettivi correlati ai settori organizzativi.

## 2. CONTESTO ESTERNO

Massafra, arroccata su uno sperone roccioso tra la gravina "San Marco" e quella della "Madonna della Scala", a 110 metri sul livello del mare, domina lo Ionio.

Fonti storiche attestano la sua esistenza già all'alba dell'anno 1000.

La Città mantiene inalterate le tracce del suo passato fatto di Greci, Romani, Longobardi, Normanni, Svevi, Angioini e di "Basiliani", monaci provenienti dal lontano Oriente, che abitarono e lavorarono nelle tipiche "spelonche", trasformandole successivamente in case e chiese.

Conosciuta in tutto il mondo, Massafra è legata profondamente alle sue gravine e soprattutto a quella della Madonna della Scala che si estende per oltre 4 Km., costellata da grotte, aromi, profumi e da una vegetazione unica, ricca di oltre seicento piante, molte delle quali officinali e mediche.

Il territorio di Massafra comprende circa 50 chiese rupestri, note anche come cripte bizantine, databili fra il VI e il XV secolo d.C., di notevole interesse iconografico ed architettonico.

Simboli della Città sono il Castello Medievale, a forma di quadrilatero con contorni angolari a strapiombo sulla gravina San Marco, e la settecentesca Torre dell'Orologio. La cupola dell'imponente Duomo domina la Città. Ancora da citare sono: la quattrocentesca antica Chiesa Madre; il Santuario di Gesù Bambino, dove si venera la statua del miracoloso Bambinello; il Santuario della Madonna della Scala, principale patrona della Città; la chiesa e il monastero di S. Benedetto in stile rococò; l'auditorium Sant'Agostino, dalla splendida facciata barocca; la Massafra nascosta con cunicoli e case-grotte al di sotto del piano stradale, perfettamente conservate; l'Oasi di Monte Sant'Elia, nel territorio a nord, autentico "rifugio" di pace, di religiosità e di ascetismo.

Massafra ha una popolazione di circa 33.000 abitanti (11.800 nuclei familiari).

Si estende su di un territorio di 125 chilometri quadrati e si affaccia sul mare per quasi 6 km., salendo in collina sino ai 450 metri di "Monte Sant'Elia" e "Corno della Strega".

Massafra ha la pineta più estesa della Puglia (767.000 mq), con il suo caldo arenile (167.000 mq) e con 600.000 mq di dune.

Ospita diversi uffici periferici di Enti di Servizio pubblico ed è sede di Compagnia di Carabinieri.

I vari livelli di istruzione sono assicurati da un ventaglio di "premiare" scuole, qualificati Licei e Istituti di secondo grado.

A Massafra risiedono 1204 stranieri, provenienti da 48 nazioni diverse, trova sede una struttura per "rifugiati politici".

Il territorio è votato all'Agricoltura, all'Artigianato e al Commercio e conta circa 1.800 tra imprese artigianali, esercizi commerciali e imprenditori agricoli.

Molto florido il settore industriale e aziendale con in testa il birrifico Heineken, seguito dalle aziende agricole produttrici degli internazionali agrumi, dalle ditte di lavorazione metalli e di "meccanica".

Ma la Città è anche folklore, religiosità popolare e tradizione, con i sentiti riti della Quaresima e della Settimana Santa, con il noto e coinvolgente Carnevale (giunto alla sua 62<sup>a</sup> edizione), con le partecipate feste patronali, con gli apprezzati appuntamenti culturali e sportivi.

### 3. CONTESTO INTERNO

L'organizzazione del Comune di Massafra è articolata in n.5 Ripartizioni, ciascuna delle quali è affidata a un Dirigente responsabile oltre ad un **servizio di staff per i servizi di avvocatura e di assistenza contrattuale** a tutte le ripartizioni coordinati dal **segretario generale**.

- **Ripartizione 1**^ "Polizia Municipale - Sicurezza – Viabilità – Protezione Civile – Controllo del Territorio (urbanistico e ambientale) - Commercio – Attività Produttive - Agricoltura" - **dirigente Egidio Zingarelli** sino a luglio 2013-
- **Ripartizione 2**^ "Programmazione Economico e finanziaria – Bilancio, Contabilità, Economato – Gestione giuridica ed economica del personale – Tributi – Assistenza tecnico contabile al controllo di gestione – Gestione dei sistemi informativi: software" **dirigente Simone Simeone** -
- **Ripartizione 3**^ "Servizi Sociali – Piano Sociale di zona – Protocollo, Archivio, Affari Generali, Comunicazione Istituzionale – Gabinetto Sindaco – Ufficio Stampa – Pubblica Istruzione e trasporto scolastico – Servizi Demografici, Statistici – URP – Cultura, Biblioteca, Sport, Turismo, Spettacolo – Associazionismo, Servizio Civile" - **dirigente Maria Rosaria Latagliata** -
- **Ripartizione 4**^ "LL.PP. (Programmazione, progettazione), Patrimonio (acquisizione, alienazione e servizi di manutenzione ordinaria e straordinaria) – Servizio idrico integrato, Concessione per occupazione suolo pubblico – Servizi Cimiteriali – Servizi di trasporto urbano – Gestione Pozzi – Logistica e gestione delle strutture comunali – Gestione delle reti informatiche: hardware" – **dirigente Lorenzo Natile** -
- **Ripartizione 5**^ "Urbanistica, Edilizia Residenziale pubblica – Pianificazione e sviluppo del territorio – Ufficio per le Espropriazioni – Ecologia e Ambiente: Randagismo, Servizio di raccolta e smaltimento rifiuti, Discarica Comunale – Gestione tecnica del Demanio – Sportello Unico dell'Edilizia – Sportello Unico AA.PP." – **dirigente Luigi Traetta** -

#### *L'organizzazione dell'Ente*

Le Ripartizioni ed i Settori/Uffici in essi incardinati (Macro e micro-strutture) svolgono attività di gestione, di acquisizione e/o cessione di beni e servizi e garantiscono il funzionamento dell'ente nella sua complessità. L'organigramma dell'Ente è pubblicato presso il sito istituzionale del Comune.

#### *Finalità dell'Ente*

La finalità del Comune è di rispondere nel migliore dei modi ai bisogni delle persone di tutte le età, dall'infanzia fino alla vecchiaia, favorendo lo sviluppo culturale, economico, commerciale e dei servizi alla persona.

Per raggiungere tali finalità l'Ente ha avviato un processo di cambiamento, al fine di consolidare la posizione dello stesso quale riferimento e garanzia sul territorio.

Si evidenzia in tale senso che l'Amministrazione Comunale è fortemente orientata a rendere concreti i principi di "trasparenza e partecipazione" a favore dei Cittadini in forma singola e/o associata; a tale scopo ha:

1. attivato nuovo sito informatico-istituzionale dove, tra l'altro, sono pubblicate nel testo integrale sia le delibere di Consiglio Comunale e di Giunta Comunale entro i termini previsti per la pubblicazione sia tutte le Determinazioni Dirigenziali per la durata di quindici giorni;

1. attivato sul sito istituzionale, la pubblicazione e diffusione in forma sintetica dei bilanci di previsione e consuntivi;
2. attivato un nuovo spazio sul sito istituzionale, denominato "Amministrazione Trasparente" nel quale sono pubblicate tutte le notizie riguardanti il personale dipendente, che vanno dai tassi di assenza in percentuale relativi alle varie ripartizionali retribuzioni corrisposte ai Dirigenti, nonché tutti gli incarichi affidati all'esterno e tutti gli obblighi di pubblicazione prescritti dal d.lgs. 33 /13;
3. Costituitela Consulta delle Pari Opportunità, , la Consulta delle Associazioni.

### *DOTAZIONE ORGANICA AL31/12/2013*

#### Dipendenti comunali al 31 dicembre 2013

Categoria A	n. 0
Categoria B	n.24+9 p.t.
Categoria C	n.52+1 p.t.
Categoria D	n.21

---

**Totale**            n. 97+10 p.t.

#### Analisi caratteri quantitativi/qualitativi

##### Indicatori Valore

*(anno 2013)*

n. dipendenti (senza dirigenti)	101
n. dipendenti donne	37
n. dipendenti uomini	64
n. dipendenti titolari di P.O. (cat. D)	0
n. dipendenti in possesso di laurea	12
n. dirigenti con laurea	5

## 4. RISULTATI RAGGIUNTI

### **Albero della Performance**

Come previsto dalla **Delibera Civit n.112/2010** che identifica Strutture e modalità di redazione del Piano per la Performance Organizzativa, si definisce **l'Albero della Performance** come "... la mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano a loro volta obiettivi operativi, azioni e risorse)... tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione. Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'amministrazione...

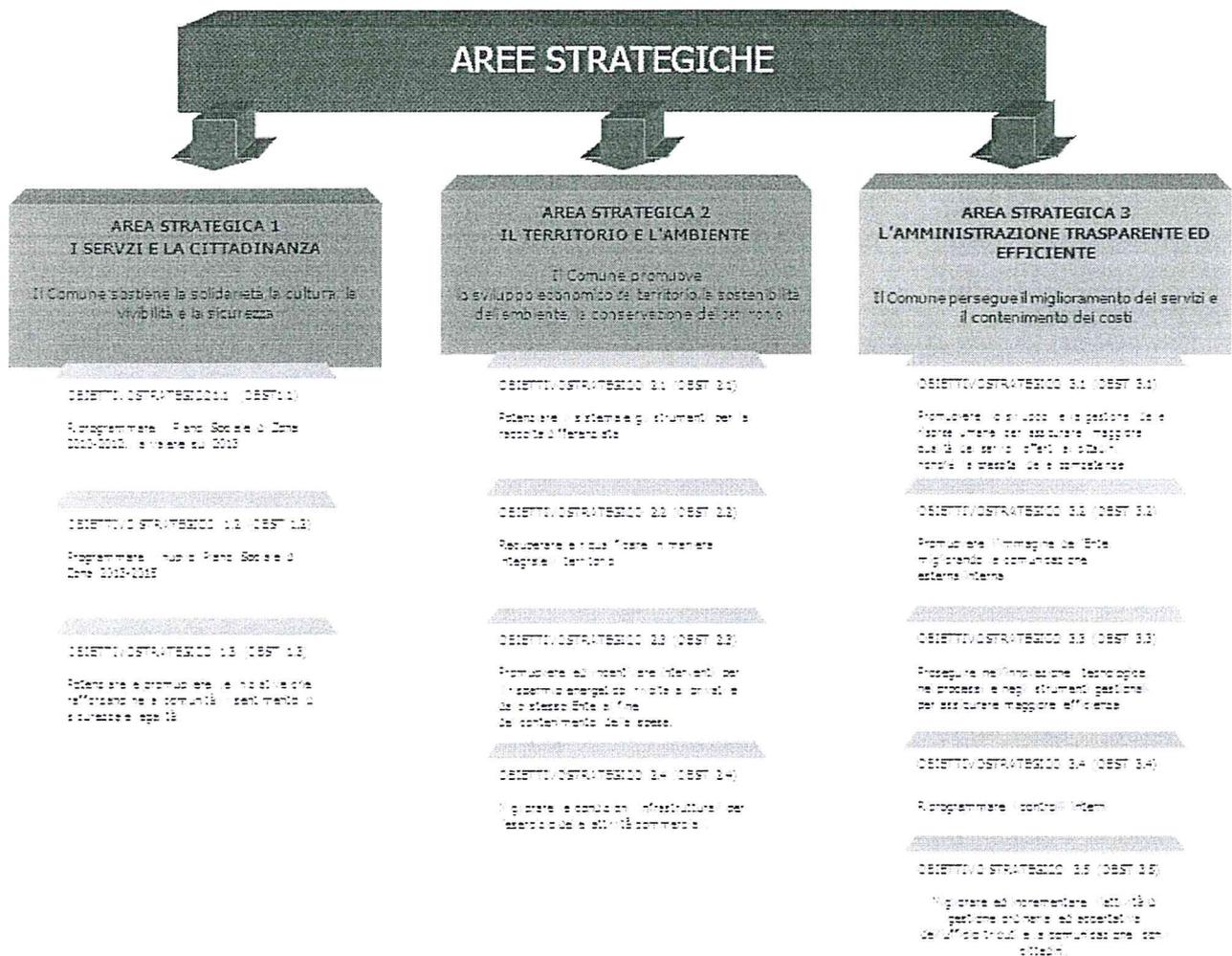
Partendo quindi da tale definizione, il Comune di Massafra propone una propria alberatura della performance che rappresenta una sezione fondamentale dell'intero Piano sia per la sua valenza di comunicazione interna/esterna che per la capacità di "messa a sistema" dell'insieme delle scelte e dei documenti strategici già prodotti all'interno del Comune, come identificato nel documento metodologico "Sistema per la Misurazione e Valutazione della performance" approvato in data con delibera n. 399 del 23/12/2011.

## Are strategiche

Le aree strategiche del Piano della Performance 2012-2014 rispetto alle quali sono stati identificati i rispettivi stakeholders, gli outcome e gli obiettivi strategici, sono:

- 1) MASSAFRA ED I SUOI CITTADINI : Il Comune sostiene la solidarietà, la cultura, la vivibilità e la sicurezza
- 2) MASSAFRA ED IL SUO AMBIENTE: Il Comune promuove lo sviluppo economico del territorio, la sostenibilità dell'ambiente, la conservazione del patrimonio
- 3) MASSAFRA E L'AZIONE AMMINISTRATIVA: Il Comune persegue il miglioramento dei servizi e il contenimento dei costi

La figura che segue descrive graficamente l'albero della performance del Comune di Massafra

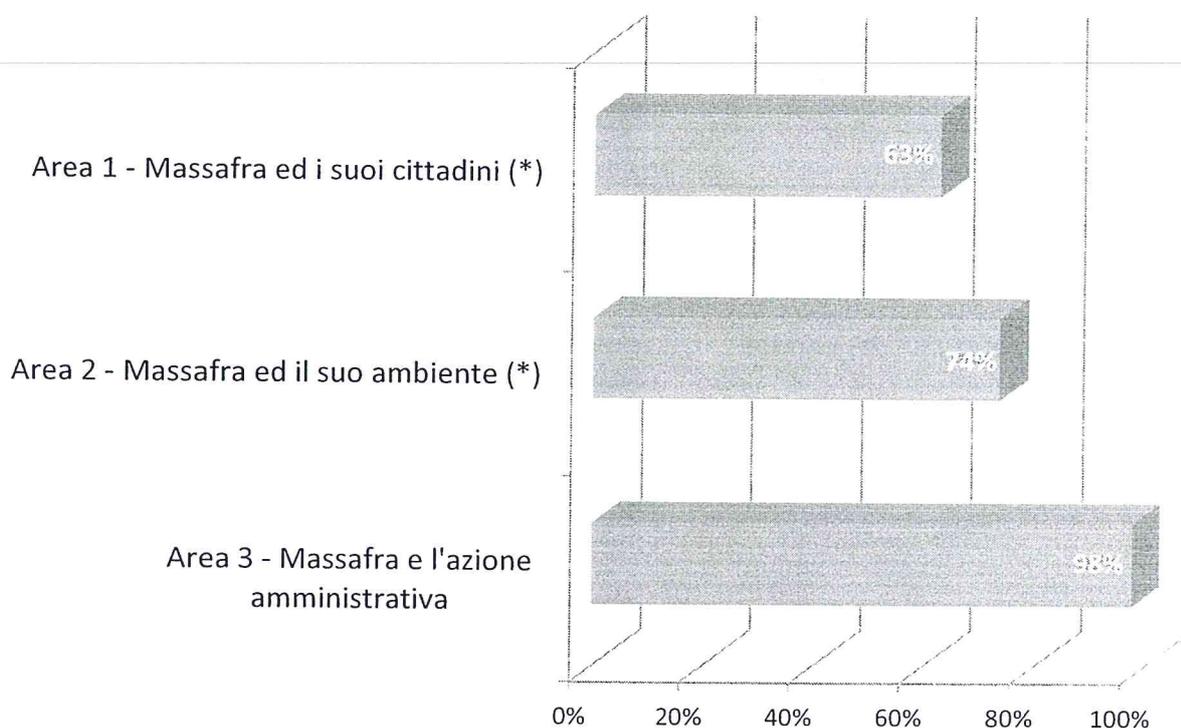


## Raggiungimento Obiettivi per area Strategica

Area 1 - Massafra ed i suoi cittadini
Area 2 - Massafra ed il suo ambiente
Area 3 - Massafra e l'azione amministrativa

Di seguito il diagramma RADAR che raffigura la percentuale di raggiungimento degli obiettivi (strategici ed operativi) suddivisi per area strategica

**% di raggiungimento obiettivi per aree strategiche**

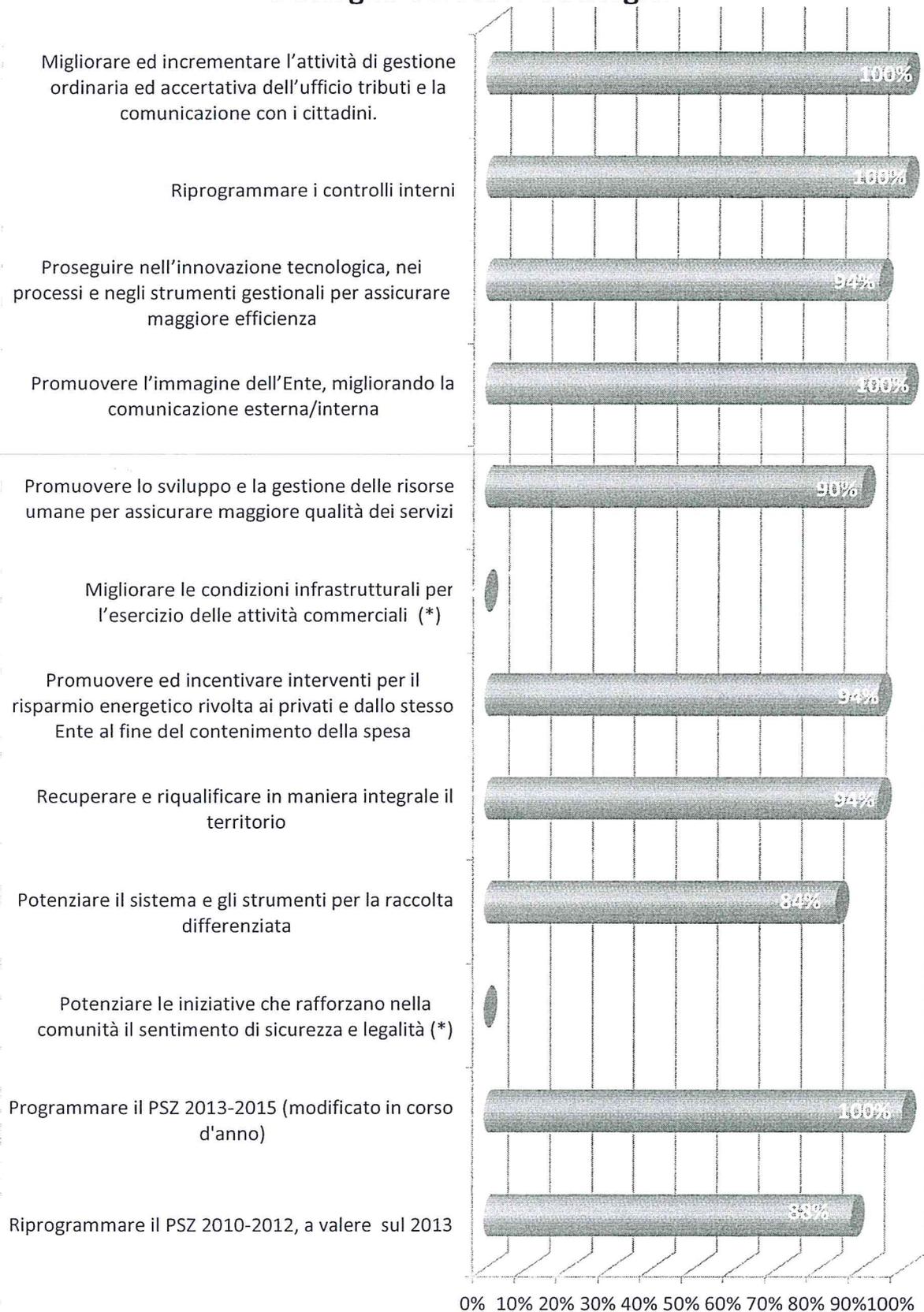


(\*) il calcolo è stato effettuato considerando il risultato della rip. 1<sup>a</sup> pari a ZERO NON ESSENDO PERVENUTI I REPORT DEI RISULTATI RAGGIUNTI DAL DIRIGENTE.

Dal grafico emerge chiaramente il grado di raggiungimento degli obiettivi per ognuna delle tre aree strategiche del Comune di Massafra.

Di seguito il dettaglio degli obiettivi strategici

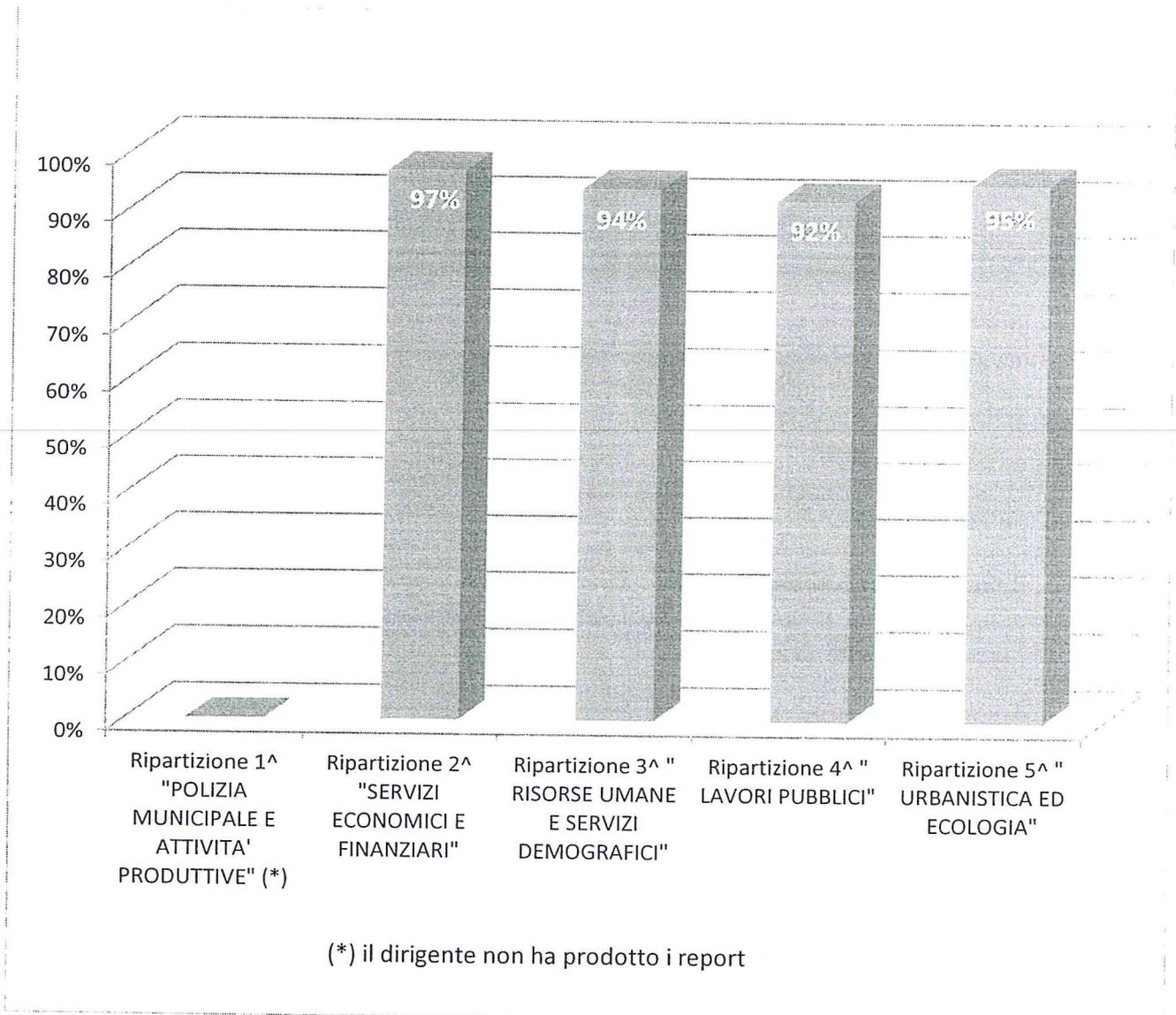
## Dettaglio obiettivi strategici



(\*) il dirigente non ha prodotto i report

## Grado raggiungimento Obiettivi per Settore

Dall'istogramma che segue, si evince la percentuale di raggiungimento degli obiettivi per ripartizione (si fa riferimento all'architettura organizzativa del 2013), evidenziando che non è valutato il raggiungimento degli obbiettivi della I ripartizione per cui convenzionalmente è pari a 0.



## 5. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

LA TABELLA SEGUENTE EVIDENZIA I DATI FINANZIARI RELATIVI ALLA PROGRAMMAZIONE INIZIALE E QUELLIRINVENIENTI DOPO LE VARIAZIONI APPROVATE NEL CORSO DELL' ESERCIZIO, COME DESUNTI DAL CONTO CONSUNTIVO 2013.

<b>PROGRAMMAZIONE 2013</b>			
<b>STANZIAMENTI INIZIALI E DEFINITIVI</b>			
<b>Titolo</b>	<b>ENTRATE DI COMPETENZA</b>	<b>Stanziamnti iniziali</b>	<b>Stanziamnti defintivi</b>
<b>I</b>	Entrate Tributarie	17.827.804,32	17.938.302,30
<b>II</b>	Entrate derivanti da contributi e trasferimenti correnti dello Stato, della regione e di altri enti pubblici anche in rapporto all'esercizio di funzioni delegate dalla regione	1.998.419,31	6.432.028,62
<b>III</b>	Entrate Extratributarie	1.390.481,83	2.055.922,24
<b>IV</b>	Entrate derivanti da alienazioni, da trasferimenti di capitale e da riscossioni di crediti	78.036.412,40	77.694.312,40
<b>V</b>	Entrate derivanti da accensioni di prestiti	5.400.000,00	5.800.000,00
<b>VI</b>	Entrate da servizi per conto di terzi	2.800.074,29	2.800.074,29
	AVANZO DI AMMINISTRAZIONE	0,00	212.500,81
	<b>TOTALE</b>	<b>107.598.322,96</b>	<b>112.933.140,66</b>
<b>Titolo</b>	<b>SPESE DI COMPETENZA</b>	<b>Stanziamnti iniziali</b>	<b>Stanziamnti defintivi</b>
<b>I</b>	Spese correnti	20.855.026,26	25.803.006,46
<b>II</b>	Spese in conto capitale	78.334.994,72	78.721.832,22
<b>III</b>	Spese per rimborso di prestiti	5.608.227,69	5.608.227,69
<b>IV</b>	Spese per servizi per conto di terzi	2.800.074,29	2.800.074,29
	DISAVANZO DI AMMINISTRAZIONE	0,00	0,00
	<b>TOTALE</b>	<b>107.598.322,96</b>	<b>112.933.140,66</b>

## **6. PROCESSO DI REDAZIONE**

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno in oggetto, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. La comunicazione verso l'esterno è assicurata dalla pubblicazione della relazione sul sito dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente". Nel dettaglio, la presente Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi raggiunti rispetto alle due aree strategiche previste dal Piano della Performance, agli obiettivi (strategici e operativi) programmati e alle risorse (finanziarie e umane) disponibili.

Al pari del Piano della performance, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del decreto, la Relazione è approvata dall'Organo di indirizzo politico amministrativo, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici di questa amministrazione.

## **7. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

Nel mese di giugno 2011 il Comune ha aderito al progetto "VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE", realizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica con la collaborazione del FormezPA, per sostenere i comuni e le unioni di comuni delle Regioni dell'Obiettivo Convergenza, con popolazione compresa tra i 20.000 ed i 250.000 abitanti, nella gestione del ciclo della performance previsto dal decreto legislativo 150 del 2009, con particolare riferimento allo sviluppo del Sistema di misurazione della performance ed alla predisposizione del Piano della performance 2012-2014.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha disposto la prosecuzione del progetto stesso fino al 30 giugno 2013 per affiancare l'Ente nella chiusura del ciclo di gestione della performance, con la redazione della Relazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009.

Per l'anno 2013 si è pertanto consolidato a regime l'adozione del Piano della Performance, l'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e la redazione della Relazione sulla performance di cui D.Lgs.n. 150/2009.

Gli strumenti di pianificazione, gestione e controllo sono stati, inoltre nel 2013, armonizzati ed informatizzati con l'utilizzo di un complesso di software integrati, per arrivare ad una integrazione del ciclo della performance con il nuovo sistema dei controlli interni e delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza in piena implementazione a partire dal 2014.

- Di dare atto che l'Ufficio segreteria provvederà a trasmettere copia della delibera di approvazione della presente proposta, esecutiva, al Responsabile del Servizio Personale che provvederà a liquidare ai dirigenti e al Segretario Generale la retribuzione di risultato per l'anno 2013 come definito nell'apposito sistema di valutazione e in riferimento alla valutazione espressa dall'OLIV sui risultati gestionali ottenuti e dal Sindaco con proprio Decreto n. 17 del 17/1/14
- Dichiarare la presente immediatamente eseguibile giusta apposita votazione effettuata allo scopo.

Il Sindaco  
Dott. Martino Tamburrano

Il Segretario Generale  
d.ssa Lucia D'Arcangelo

Si attesta che:  
la presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio dal.....  
ove rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Addì.....

Il Responsabile

Il Segretario Generale  
d.ssa Lucia D'Arcangelo

Si attesta che la presente deliberazione è conforme all'originale, per uso  
amministrativo.

Addì.....

Il Segretario Generale  
d.ssa Lucia D'Arcangelo



Si attesta che:  
la presente deliberazione è stata partecipata ai capigruppo consiliari con  
lettera prot.....del ....., è divenuta esecutiva perchè:  
 dichiarata immediatamente eseguibile (art.134 dlgs.267/2000);  
 decorso il termine di dieci giorni dall'inizio della pubblicazione senza  
opposizioni né ricorsi.

Addì.....

Il Segretario Generale  
d.ssa Lucia D'Arcangelo

Provvedimento trasmesso per l'esecuzione alle Ripartizioni:

- Affari Generali
  - Risorse Umane
  - Ragioneria e Tributi
  - Lavori Pubblici
  - Ecologia -Urbanistica
  - Attività Produttive – P.M
- con lettera prot.....del.....

Addì.....

Il Responsabile.....