



COMUNE DI MORRO D'ORO

C.F. 81000370676 ----- PROVINCIA DI TERAMO ----- C.A.P. 64020

TEL. 085/895145/895887 ***** FAX 085/8958816

RELAZIONE FINALE PIANO DELLE PERFORMANCE 2015

Redatta ai sensi dell'art.10 del D. Lgs. 150/2009 e del Regolamento del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di G. M. n. 53 del 24.07.2015

Sommario

1 - Introduzione

Il concetto di performance introdotto dal D. Lgs. 150/2009 si basa sulla logica di risultato ed include quattro principi fondamentali cui la P.A. deve tendere.

Essi sono l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e le competenze strettamente collegati alla performance, sia riferita alla struttura nel suo complesso, sia al singolo individuo.

La performance, infatti, si valuta per migliorare la qualità dei servizi e la competenza dei dipendenti.

Ciò sta alla base del processo di innovazione che l'Ente ha avviato già a partire dal 2015 con l'approvazione del primo Piano della Performance che introduce il ciclo di gestione della performance stessa, raccogliendo in un unico quadro le funzioni di pianificazione, monitoraggio, misurazione e valutazione, il cui inizio e la cui fine coincidono con il piano e la relazione di performance.

Nel mese di Luglio 2015 è stato approvato il **Regolamento del sistema permanente di misurazione e valutazione della performance** (deliberazione di G. M. n. 53 del 24/07/2015) ;

E' stato adottato il Programma triennale (2014/2016) per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013. (**Delibera G.C. n. 07 del 29.01.2014**);

Il Comune di Morro D'Oro , ai sensi dell'art. 54 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dalla L. 190/2012 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione), ha approvato, con deliberazione di **GM n. 04 del 23.01.2014** , un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento generale approvato con D.P.R. 62/2013.

L'integrazione tiene conto delle linee guida individuate dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle pubbliche amministrazioni (CIVIT, adesso ANAC) con delibera n. 75/2013. Il procedimento di approvazione del Codice di Comportamento integrato ha prevede una fase di "consultazione aperta", al fine di consentire la presentazione di proposte di modifica e/o integrazioni alla bozza predisposta

dall'ente.

Il Piano definisce i requisiti riguardanti la fissazione degli obiettivi e indicatori e si raccorda con il P.O.R. collegato al ciclo di programmazione finanziaria. Il monitoraggio permette il costante supporto metodologico al funzionamento complessivo del sistema. La misurazione e la valutazione definiscono l'ambito e il grado di realizzazione dei risultati ottenuti rispetto a quanto prefissato.

Gli attori che vengono coinvolti, a diverso titolo, nel ciclo di gestione della performance sono:

l'organo politico, il Nucleo di Valutazione e i titolari di P.O. Essi intervengono nella definizione di linee e programmi, nella traduzione degli stessi in obiettivi e nella misurazione e valutazione dei risultati raggiunti, sia a livello di macro aggregazione, sia a livello di singoli soggetti.

2 - POR 2016 e Piano della Performance 2015:

Il PEG è il documento con il quale vengono attribuiti a ciascuna struttura apicale dell'ente gli obiettivi a valenza annuale. Il PEG descrive la struttura alla quale vengono assegnati gli obiettivi, nonché le risorse impegnate per la realizzazione degli stessi; per ciascun obiettivo sono definiti indicatori che misurano il loro grado di realizzazione. Il PEG è lo strumento che collega gli indirizzi politici con la pianificazione operativa e rappresenta, perciò, l'anello di congiunzione tra politica ed apparato di gestione. Il Piano Esecutivo di Gestione è uno strumento indispensabile per la direzione di tutte le attività dell'ente locale che derivano dall'esercizio delle funzioni di indirizzo proprie degli organi di governo.

A partire dal 1997, anno in cui è stato introdotto il PEG e, sino al 2009, il PEG-PDO era lo strumento che permetteva di concretizzare programmi e progetti propri dell'Amministrazione secondo quanto previsto dal TUEL 267/2000. Con l'introduzione del D. Lgs. 150/2009, ed in particolare con la istituzione del Piano della Performance, si è voluto rafforzare tutto il sistema di programmazione e controllo. Il Piano della Performance, infatti, rappresenta un anello di congiunzione tra le linee programmatiche di mandato e il PEG-PDO, ed ha lo scopo di misurare e rappresentare, secondo il principio della trasparenza ribadito dall'art. 3 del D. Lgs. 150/2009, la performance dell'ente rilevata dai documenti del processo di programmazione già esistenti.

Prima dell'approvazione del Piano della Performance, la Giunta Comunale approva la Struttura organizzativa dell'ente per adeguarla alle necessità del periodo di riferimento ed approva, altresì, la dotazione organica e il fabbisogno del personale dell'ente.

Nell'ambito delle azioni correlate con il piano della performance:

Nel corso dell'anno 2015 il Comune ha ristrutturato il proprio sito istituzionale adeguandolo alla normativa in materia di trasparenza amministrativa;

E' stato costituito l'UPD (Ufficio dei procedimenti disciplinari) **con Delibera di G.M. n. 50 del 24.07.2015**, ,

E' stato costituito il Nucleo di Valutazione, ex art.14 D. Lgs. 150/2009, **con Decreto del Sindaco N. 347 del 22.01.2015**;

Sono state svolte informazioni sul codice di comportamento dei dipendenti pubblici;

E' stata attivata una casella di posta elettronica per ciascun dipendente per la trasmissione dei principali atti che li riguardano (es.: busta paga, CU, ò);

E' stata attivata una caselle di posta elettronica certificata per tutti i settori e i principali uffici dell'ente;

E' stato avviato il processo per definire l'elenco dei procedimenti con relativi termini di conclusione di ciascun procedimento e sua pubblicazione nel sito istituzionale.

3 - Il processo di redazione del Piano della performance: fasi e soggetti

Il Piano della Performance adottato è completamente coerente con il sistema integrato di pianificazione e controllo e con i principali documenti programmatici pluriennali ed annuali (POR).

Esso contiene, infatti, programmi e obiettivi che l'Amministrazione intende realizzare, illustra i risultati ottenuti e monitora lo stato avanzamento degli obiettivi di POR rispetto a quanto programmato.

Esso è stato redatto secondo le indicazioni delle Delibere CIVIT n. 114, 121 e 122 e prevede otto aree strategiche e due di rappresentazione (Stato di Salute dell'Ente, Salute finanziaria).

Per ciascuna area strategica è stato definito un obiettivo strategico, un obiettivo operativo, le fasi di realizzazione e l'indicatore di risultato, a sua volta collegati con gli obiettivi finanziari di POR. In sostanza, il Piano della Performance è quel documento che si interseca con il PDO allo scopo di raffigurare visivamente lo stato di avanzamento di ciascun obiettivo e far conoscere quali sono gli obiettivi su cui sta lavorando l'Amministrazione e su che cosa l'Amministrazione è chiamata a rendere conto.

Il processo di definizione del Piano della Performance è stato curato dal Segretario Comunale, in collaborazione con il Sindaco e gli Assessori, dopo aver sentito i Responsabili di Settore, ha attribuito a questi ultimi gli obiettivi annuali.

Sono stati selezionati ed analizzati i servizi svolti dall'Amministrazione e, per ciascuno di essi, si è svolta anzitutto un'analisi logica del sistema di misurazione e valutazione più idoneo a misurare la performance mediante l'impiego degli indicatori.

4 - Quale scenario per il 2015

PER IL 2015 il Piano della Performance del Comune di Morro D'oro non prevede un sistema di indicatori volto a misurare la performance dell'ente nel suo complesso, ma solo indicatori correlati ai singoli obiettivi e alle attività strutturali. Si tratta, in altre parole, di indicatori temporali e quantitativi. Da qui la esigenza di una formazione specifica finalizzata ad acquisire saperi per la costruzione di indicatori di efficienza, efficacia, economicità e di soddisfazione dell'utenza.

5 - Il sistema di valutazione

Nel Comune di Morro D'Oro il sistema di valutazione di tutto il personale dipendente è applicato dal 2015. È opportuno però fare una distinzione tra il sistema di valutazione per il personale dirigente e personale con incarico di PO e quello per il personale dipendente non dirigente.

a. Personale titolare di PO

Il personale titolare di PO viene sottoposto a valutazione delle prestazioni correlate all'assegnazione della retribuzione di risultato attraverso il sistema di valutazione (**deliberazione di G. M. n. 53 del 24/07/2015**); di approvazione del Regolamento del sistema permante di misurazione e valutazione della performance con relative schede.

b. Personale dipendente non incaricato di PO

I dipendenti non incaricati di posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Responsabile del Settore di appartenenza in base al sistema approvato con il CCDI di cui alle schede di valutazione allegate.

L'Ente intende proseguire nella direzione intrapresa nella consapevolezza che un sistema di valutazione orientato al risultato possa realmente garantire livelli elevati di performance non solo riconducibile ai singoli dipendenti ma anche alla struttura nel suo complesso.

6 È CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

Il Comune per l'Anno 2015 è dotato di un nucleo di valutazione costituito dal Segretario e da due membri esterni ;

La Giunta Comunale con atto n. 53 del 24.07.2015, esecutiva ha approvato il Regolamento Comunale di disciplina della misurazione permanente delle performance ai fini dell'erogazione dei premi annuali di produttività e di risultato ed ai fini delle progressioni economiche orizzontali;

Con determina n. 393 del 20.11.2015 (n. 120 di sett.) esecutiva, si è preso atto delle risultanze finali della ricostruzione del Fondo risorse decentrate dal 1999 al 2015 compreso, da cui si evince che il totale del Fondo ricostruito è di " 65.231,42 al 2015;

Con la determinazione n. 393 del 20.11.2015 (n. 120 di sett.) esecutiva , si è proceduto altresì alla rettifica della determina n. 47/183 del 5.6.2015 sulla scorta delle risultanze della ricostruzione del Fondo;

Con delibera della Giunta Comunale n. 93 del 17.12.2015 , esecutiva, si è proceduto all'approvazione del contratto collettivo decentrato -parte normativa 2015/2017 . con autorizzazione definitiva alla sottoscrizione ;

Il Rendiconto dlla Gestione 2014 è stato approvato con atto del Consiglio Comunale n.9 dell'11.05.2015 ;

Il Bilancio di previsione dell'Esercizio Finanziario 2015, il bilancio pluriennale e la relazione previsionale e programmatica 2015/2017 sono stati approvati con delibera del C.C n. 21 del 24.08.2015 . ;

Con delibera di G.C. n. 65 del 28.08.2015 si è proceduto all'assegnazione delle risorse ed obiettivi anno 2015;

7-DATI GESTIONE ECONOMICA FINANZIARIA

L'Ente:

- è soggetto a Patto di stabilità dal 2013 ed il patto è sempre stato rispettato anche se l'Ente non era tenuto in precedenza e in linea di massima è stata rispettata la tempestività dei pagamenti;

-ha rispettato tutti i parametri deficitari;

I servizi per conto terzi sono gestiti secondo i principi contabili e controllati dalla Corte dei Conti nei questionari al conto consuntivo.

Il PIANO triennale di razionalizzazione della spesa è stato approvato con atto della G.C. n. 25 DEL 06.04.2012;

Per l'anno 2015, le risorse economiche assegnate sono state gestite sulla base del Bilancio tenuto conto delle spese definitivamente impegnate sul Bilancio 2014.

Nella tabella allegata , sono riassunti gli stanziamenti assestati capitolo per capitolo le somme impegnate e le disponibilità in competenza risultanti nell'anno di riferimento per ciascun centro di responsabilità (area amministrativa, area finanziaria, area tecnica).

8-ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Eq stata informatizzata la procedura relativa alla pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" dove vengono pubblicati i dati relativi alla tempestività dei pagamenti

Unitamente al piano triennale di prevenzione della corruzione, approvato con deliberazione di G.C n. 7 del 29.11.2014, è stato approvato il programma triennale per la trasparenza. Con decreto sindacale è stato nominato il responsabile della trasparenza nella persona del segretario dell'ente. È stato effettuato, saltuariamente, il monitoraggio a campione sul sito dell'ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente", delle pubblicazioni obbligatorie ai sensi del D.Lgs 33/2013

9-CONTROLLI INTERNI

Il regolamento sul rafforzamento dei controlli interni è stato adottato con deliberazione del C.C. n. 01 DEL 29.01.2013

Nelle forme previste dal regolamento è stato svolto il controllo successivo trimestrale di regolarità amministrativa, oltre a quello preventivo di regolarità tecnica ed economica finanziaria. Il controllo preventivo di regolarità tecnica e contabile è esercitato dagli stessi responsabili dei servizi attraverso la formulazione dei relativi pareri, non essendo possibile, per i limiti oggettivi della dotazione organica, tenere separata la funzione di amministrazione attiva da quella di controllo. Il controllo successivo di regolarità amministrativa è svolto dal segretario generale.

I controlli interni sono stati effettuati a campione dal Segretario comunale sugli atti delle tre Aree Finanziaria, Amministrativa e Tecnica.

10. CONCLUSIONI

L'attività del Comune si sviluppa in un quadro normativo generale indubbiamente complesso e contrassegnato da un numero elevato di adempimenti obbligatori.

Inoltre gli stringenti vincoli di spesa in materia di personale, particolarmente importanti per un piccolo Comune, hanno determinato ulteriori difficoltà nell'esercizio delle funzioni. L'Amministrazione ha cercato di sintetizzare alcuni punti salienti del proprio programma di mandato inserendoli nel piano delle performance 2015. **Gli obiettivi sono stati complessivamente realizzati.**

In ogni caso, considerato che nell'Anno 2015 non era pienamente attivato il ciclo delle performance, non sono state erogate indennità di risultato ai responsabili del servizio.

Dette indennità di risultato per l'anno 2015, sono state erogate nell'Anno 2016 previa valutazione dell'O.I.V. pervenuta al Protocollo dell'Ente in data 15.11.2016 al n. 8707, di cui si è preso atto con delibera di G.C. n. 120 del 13.12.2016 dall'oggetto: "Presenza d'atto valutazione OIV indennità di risultato".