



**COMUNE DI FORMIA
PROVINCIA DI LATINA**

APPROVATO CON
DELIBERA di
G.L. n. 327 del
02/12/2015
IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Rita Riccio

Segreteria Generale

INTEGRAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2014

Premesso che:

- Con deliberazione n. 200 del 5/08/2015 la Giunta Comunale prendeva atto delle schede valutative dei dirigenti relativi all'anno 2014 ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato e della "Relazione sulla Performance anno 2014" predisposta dal Segretario Generale
- Che detta relazione veniva trasmessa al Nucleo di Valutazione per la validazione di competenza, che con verbale n. 12 del 05/10/2015 rilevava: "...manca lo specifico riferimento dell'attività svolta dal segretario generale dell'Ente nel 2014 ...omissis... pur presente nella relazione della performance il punteggio attribuito al dirigente Della Notte così come valutata da questo nucleo, nulla si evidenzia circa le osservazioni dalla stessa prodotte e delle controdeduzioni riportate nel verbale del nucleo n. 11 del 3/08/2015" invitava quindi l'Ente ad integrare la predetta relazione;

Nel merito va osservato che:

- la dott.ssa Anna Lecora, quale Segretario Generale dell'Ente nell'anno 2014 aveva trasmesso - così come dalla stessa comunicato con mail del 06.10.2015, la propria relazione ai fini della valutazione sull'attività effettuata durante il periodo d'incarico nell'Ente, al Nucleo di Valutazione in data 01.04.2015, che nulla eccepiva in merito, solo nel verbale n. 12 del 05/10/2015 rilevava la propria incompetenza;
- In ordine alla dirigente Della Notte Stefania, con nota del 29.05.2015 prot. n. AM/2015/183 trasmetteva al Nucleo di Valutazione le proprie osservazioni in ordine alla valutazione da questi effettuata;
- Il Nucleo ricevette le stesse, le controdeduceva, in modo inusuale, con nota riservata al Segretario Generale del Comune ed al Sindaco, confermando il giudizio valutativo reso;

Considerato quanto sopra riportato;

Preso atto:

- della valutazione positiva effettuata dal Sindaco in ordine al Segretario Generale con proprio decreto n. 101 del 26.11.2015;
- delle valutazioni positive, effettuate dal Nucleo di Valutazione per tutti i Dirigenti dell'Ente;
- delle controdeduzioni effettuate dal medesimo Nucleo alle osservazioni formulate dalla dirigente arch. Stefania Della Notte, e la conferma di questi del giudizio precedentemente reso;

Dato Atto:

- che non è ravvisabile una interferenza dell' Amministrazione comunale nel giudizio valutativo dei dirigenti attribuito esclusivamente al Nucleo di Valutazione se non in virtù di quanto dispone l'art. 8 del vigente regolamento comunale sull'istituzione e funzionamento del nucleo di valutazione “ approvato con deliberazione di Giunta Comunale del 09.01.2014 n. 8 che attribuisce al Sindaco in casi di riscontrati risultati particolarmente negativi, la possibilità di un contraddittorio con il dirigente e adotta successivamente gli atti consequenziali tenuto conto delle controdeduzioni del Nucleo di Valutazione;
- che non è rinvenibile tale fattispecie per la valutazione della dirigente arch. Della Notte Stefania per cui non si comprende la dizione “... nulla si evidenzia circa le osservazioni dalla stessa prodotte e delle controdeduzioni riportate nel verbale n. 11 del 3/08/2015...” riportate nel verbale di validazione del n. 12 del 05/10/2015;

Rilevato:

- che il Nucleo ha concluso il processo di valutazione dei dirigenti relativo all'anno 2014, giusto verbale n. 11 del 3/08/2015;
- che è in itinere la valutazione delle Posizioni Organizzative relative all'anno 2014 da parte dei dirigenti;

Si ritiene di dover confermare la precedente relazione derivante dalla valutazione delle posizioni dirigenziali ad opera del Nucleo di Valutazione, evidenziando la necessità di una integrazione del ciclo della performance con il nuovo sistema di controlli interni e con le disposizioni relative all'anti -corruzione e alla trasparenza.

Occorre altresì attuare un sistema valutativo rapportato alla soddisfazione cittadina nell'erogazione dei servizi istituzionali e alla regolare esecuzione degli adempimenti connessi alla posizione di “dirigenti-datori di lavoro” di cui al Dlgs 81/2008.

Dall'analisi delle schede valutative emerge che l'intera struttura apicale gestionale dell'Ente ha raggiunto nel corso dell'anno 2014 una performance del 70% , con una premialità ulteriore del 30% per n. 4 dirigenti , così come meglio riportato nell'allegata relazione del 5/08/2015.

Formia li,26/11/2015

Il Segretario Generale
dott.ssa Rita Riccio





COMUNE DI FORMIA

(Provincia di Latina)

APPROVATO CON
DELIBERA di
a.c.n 327 del
02.12.15

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Rita Riccio

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2014

1. PREMESSA

La presente relazione viene redatta ai sensi dell'art. 10 c. 1 lett. b del Decreto legislativo 150/2009 rubricato " 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". La relazione costituisce l'atto finale del ciclo di gestione della performance, il documento attraverso il quale vengono rendicontati agli organi di indirizzo politico, ai cittadini, ai soggetti interessati e ad altri organi esterni i risultati raggiunti durante l'esercizio precedente.

Con la presente relazione ci si prefigge lo scopo di fornire, con un unico documento contenente gli elementi più significativi della gestione, un quadro complessivo e di facile lettura della performance dell'ente.

Tale impostazione unitaria trae la sua origine in parte dalla novella legislativa apportata all'art. 169 del Tuel dal D.L. 174/2012, convertito nella legge 213/2012 e in parte da una scelta di chiarezza, semplificazione e trasparenza compiuta dall'amministrazione comunale. Corre l'obbligo di segnalare che il 2013 è stato un anno di rilevanti novità per le pubbliche amministrazioni e gli Enti locali in particolare. Le novità legislative apportate con il decreto poc'anzi richiamato alla fine del 2012, con la legge 190 anch'essa di fine 2012, con il decreto legislativo 33/2013, il nuovo codice di comportamento dei pubblici dipendenti hanno "costretto" l'Ente a ripensare la propria organizzazione e il proprio *modus operandi*, fornendo da un lato gli strumenti per la costruzione di un sistema integrato di controlli interni rivolto ad assicurare l'efficacia e la legalità dell'azione amministrativa, dall'altro creando le premesse per una più pregnante integrazione, partecipazione e condivisione dei cittadini in merito alle scelte compiute dall'amministrazione.

Ai sensi dell'art. 10 c. 1 lett. b) del decreto legislativo 150/2009 la relazione sulla performance viene approvata, entro l'anno successivo a quello di riferimento, al pari del Piano delle performance, del Piano dettagliato degli obiettivi e del peg, dalla Giunta Comunale. Prima dell'approvazione viene validata dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'art. 14 c. 4 lett. c) del medesimo decreto. La validazione della relazione da parte del nucleo costituisce *condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premianti di cui al titolo III del decreto*

E' importante ricordare che per i comuni non trova diretta applicazione la normativa definita dal D. Lgs. 150/2009, gli enti locali debbono 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 Formia ha operato l'adeguamento del proprio ordinamento ai principi di cui al D. Lgs. 150/2009, in particolare sono stati assunti i seguenti atti amministrativi:

- Delibera di G.C. n. 295 del 22.09.2010 con la quale si è provveduto ad assegnare al N.I.V.

- i compiti dell'art. 14 del nel D.Lgs. 27/10/2009, n. 150;
- Delibera di G.C. n. 426 del 30.12.2010 con la quale sono stati approvati i criteri per i modello premio di produttività (scheda di valutazione permanente della performance), promozioni PEO e valutazione risultati posizioni organizzative;
 - Delibera di G.C. n. 337 del 07/10/2008 con la quale è stata approvata la scheda di valutazione per il personale con qualifica dirigenziale;
 - Delibera di G.C. n. 18 del 31.01.2011 con la quale è stato approvato il piano triennale 2011/2013 della performance organizzativa per la trasparenza, la misurazione e la valutazione degli obiettivi assegnati ai dirigenti dei settori apicali e di questi verso i dipendenti per la maggiore soddisfazione dei cittadini ed utenti (applicazione art. 10 e segg. D.lgs. 150/2009);
 - Delibera di G.C. n. 08 del 09.01.2014 con la quale è stato approvato il regolamento del Nucleo di Valutazione della performance;
 - Delibera di G.C. n. 181 del 20.06.2014 con la quale è stato approvato il piano triennale della Performance organizzativa per la trasparenza, la misurazione e la valutazione degli obiettivi, ai sensi dell'art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009.

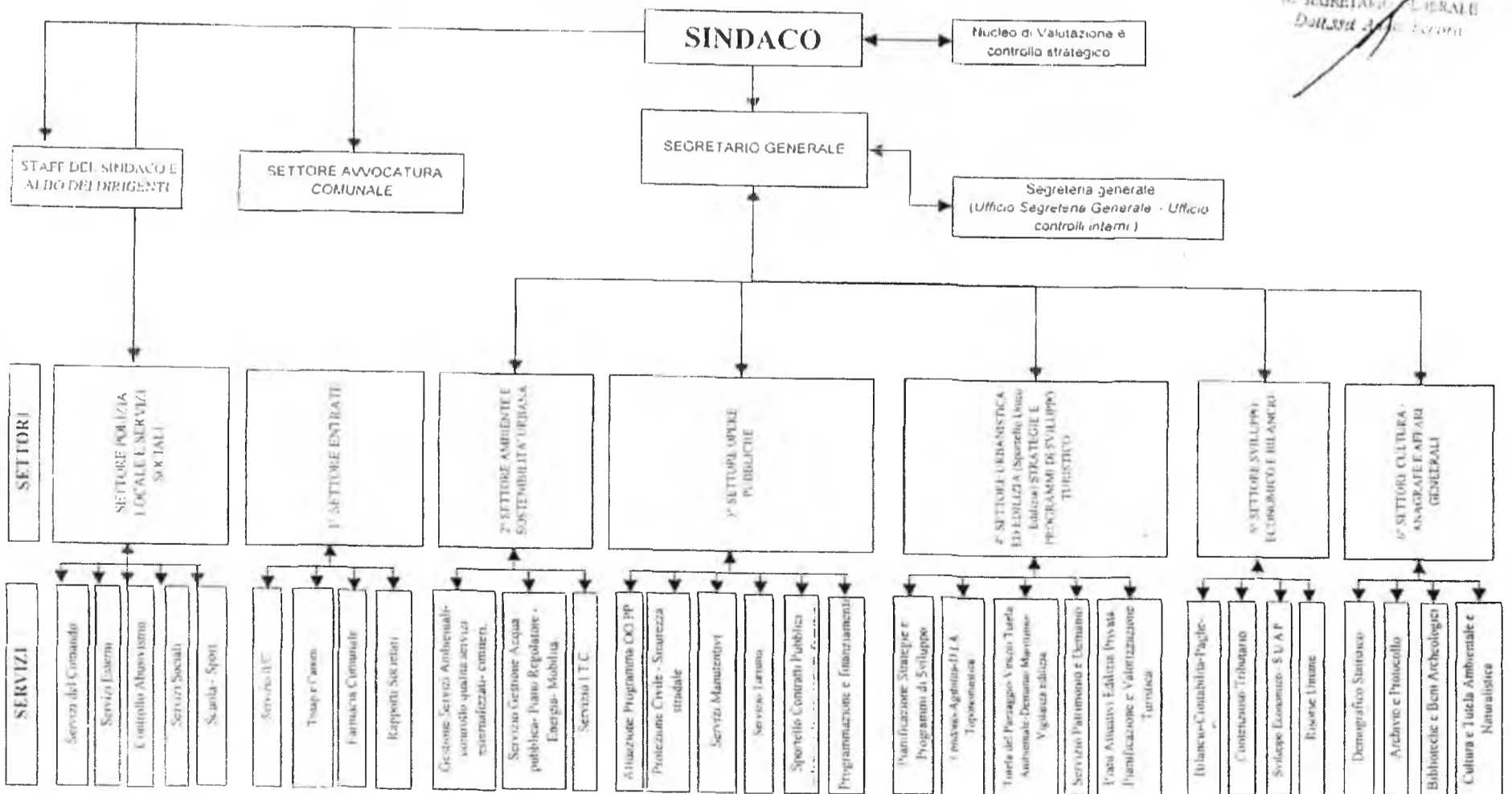
L'art. 4 del D. Lgs. 150/2009 disciplina le seguenti fasi del Ciclo della Performance:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

2. STRUTTURA DEL COMUNE DI FORMIA

La struttura organizzativa dell'ente nel 2014, giusta D.G.C. n. 163 del 06.06.2014 si presentava come di seguito:

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Anna Scrima



Descrizione	
Segretario generale	1
Dirigenti	7
Dipendenti	213
Totale unità operative in servizio	221

3. CICLO DELLA PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance è lo strumento attraverso il quale la Pa misura e valuta la performance dell'amministrazione nel suo complesso e con riferimento alle singole unità organizzative. Gli strumenti programmatici fondamentali sui quali si basa il ciclo di gestione della performance del comune di Formia sono il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano dettagliato degli obiettivi. Entrambi gli strumenti devono necessariamente coordinarsi in modo coerente con gli strumenti di programmazione finanziaria annuale e pluriennale, in particolare con il bilancio di previsione, la relazione previsionale e programmatica e il piano triennale delle Opere Pubbliche che a loro volta declinano le linee strategiche contenute nel programma di mandato del sindaco approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 25 del 29.07.2013. La programmazione operativa costituisce quindi la prima fase del ciclo, cui segue una fase di monitoraggio (semestrale), nella quale applicare eventuali correttivi che si dovessero rendere necessari/opportuni, e una fase finale di rendicontazione, con la quale si porta a conoscenza dei portatori di interesse il risultato atteso dalla programmazione e quello raggiunto, e che si identifica con la redazione della relazione finale sulla performance. Per l'anno 2014 i documenti costitutivi del ciclo di gestione della performance del comune di Formia sono stati:

- **BILANCIO DI PREVISIONE ANNUALE, PLURIENNALE, REVISIONE PREVISIONALE E PROGRAMMATICA APPROVATI CON DELIBERAZIONE C.C. N. 61 DEL 22.07.2014;**
- **PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE ANNO 2014, APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.C. N. 346 DEL 16.10.2014;**
- **PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA PER LA TRASPARENZA, LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI, AI SENSI DELL'ART. 10, COMMA 5, DEL D.LGS 150/2009" APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.C. N. 181 DEL 20.06.2014.**

Il bilancio di previsione pluriennale e la relazione previsionale e programmatica evidenziano i programmi, i progetti e gli obiettivi di carattere generale a valenza pluriennale. Attraverso il Piano Esecutivo di gestione e il Piano dettagliato degli obiettivi, entrambi a carattere annuale, gli obiettivi generali si traducono in obiettivi operativi che vengono assegnati, unitamente alle risorse finanziarie, strumentali e umane, ai dirigenti dell'Ente. Il Piano dettagliato degli obiettivi è stato a sua volta suddiviso in obiettivi di performance organizzativa e obiettivi di performance individuale. Gli obiettivi di performance organizzativa riguardano l'ente nel suo complesso e

rappresentano la direzione verso la quale è orientata la missione istituzionale, in modo particolare per ciò che riguarda la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione anche in termine di utilizzo efficiente delle risorse e al contenimento delle spese, lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini e i portatori di interesse in generale. Gli obiettivi di performance individuale rappresentano obiettivi strategici particolari che vengono assegnati in base alle proprie attribuzioni ai singoli dirigenti che si avvalgono della struttura loro assegnata. Al fine di poter procedere al termine dell'esercizio di riferimento alla verifica dei risultati raggiunti gli obiettivi vengono corredati da una serie di indicatori di risultato. Nel corso del 2014 è stato approvato il nuovo regolamento del nucleo di valutazione della performance, giusta D.G.C. n. 8 del 09.01.2014, con il quale si è iniziato un percorso volto all'individuazione di indicatori in grado di misurarne l'effettiva efficacia in rapporto ai risultati raggiunti.

4. LINEE GENERALI DELLA GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Per quanto riguarda la gestione economico/finanziaria, si rinvia per informazioni più dettagliate allo schema di rendiconto di gestione approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 68 del 10/04/2015 e n. 77 del 17/04/2015.

Si precisa che il Comune di Formia è soggetto alle regole del patto di stabilità.

5. METODOLOGIA E SVILUPPI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Nella redazione della Relazione sulla performance si è tenuto conto degli indirizzi strategici definiti dal Sindaco con il programma di mandato e dall'Amministrazione attraverso la Relazione Previsionale e Programmatica e successivamente declinati negli obiettivi di PEG e negli obiettivi individuali per il personale assegnato a ciascuna area.

Gli obiettivi sono stati suddivisi in obiettivi strategici ed obiettivi gestionali. L'attività di misurazione della realizzazione degli obiettivi è stata effettuata secondo i principi previsti dal Sistema della performance.

Nel 2014 non è stato effettuato un monitoraggio intermedio in quanto il piano delle performance è stato formalizzato solo a fine giugno, anche se è stato svolto comunque un monitoraggio informale circa l'andamento delle attività in base a quanto esposto verbalmente da ciascun Dirigente e dai successivi report trasmessi al Nucleo di Valutazione.

6. OBIETTIVI STRATEGICI

Gli obiettivi strategici presentati nel Piano della Performance 2014 erano 16 e coinvolgevano nella loro realizzazione tutti i dirigenti e i rispettivi assessori di riferimento

Si evidenzia che, genericamente per quasi tutti gli indicatori non raggiunti, le criticità riscontrate sono imputabili a fattori esterni e non prevedibili nella fase di programmazione o impedimenti causati da altri soggetti coinvolti negli obiettivi, non superabili dal Comune di Formia.

Dalla analisi delle informazioni raccolte ed elaborate dall'Amministrazione e in particolare dalla valutazione effettuata dal Nucleo di valutazione è emerso che gli uffici hanno adempiuto regolarmente alle incombenze di istituto e gli obiettivi di gestione sono risultati in linea con quanto programmato.

In sintesi nel 2014 si è dato attuazione ai seguenti obiettivi prefissati, così come da schede allegare alla presente relazione valutate dal nucleo di valutazione

7. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE- RISULTATI DI SETTORE

La performance organizzativa di settore dà diritto al 70% dell'indennità di risultato del singolo dipendente

La gestione della valutazione della *performance* individuale, di competenza del Nucleo di Valutazione, ha seguito i criteri indicati nei regolamenti e nel sistema premiante deliberati dall'Ente.

In particolare a ciascun dirigente sono stati assegnati obiettivi gestionali legati a proseguire nel processo di sviluppo dei servizi a favore del cittadino.

Complessivamente si può evidenziare un buon risultato raggiunto dal singolo dipendente in merito agli obiettivi assegnati.

8. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE - RISULTATI ORGANIZZATIVI

La performance organizzativa dell'Ente per l'anno 2014 è valutata dalla media delle singole performance di settore pari al 70% quale obiettivo di performance dell'Ente anno 2014

Al singolo dirigente che ha ottenuto un valore uguale o superiore alla performance organizzativa dell'ente ha diritto ad un'indennità aggiuntiva di risultato pari al 30%, che sarà ripartita e liquidata dal competente Settore Risorse umane.

Si riporta di seguito la tabella delle punteggi totali della valutazione per la premialità di ciascun dirigente :

COGNOME E NOME	PUNTEGGI OBIETTIVI	PUNTEGGIO B	PUNTEGGIO TOTALE
ASTARITA SISTO	63,38	13,00	76,38
DELLA NOTTE STEFANIA	64,00	14,00	78,00
DI RUSSO DOMENICO	67,00	14,00	81,00
LA ROCCA ITALO	63,20	12,00	75,20
LIVORNESE TIZIANA	64,62	15,00	79,62
PICANO ROSANNA	64,00	15,00	79,00
TERRERI MARILENA	65,20	14,00	79,20

In conclusione a tutti i Dirigenti spetta l'attribuzione del 70% dell'indennità di risultato, quale obiettivo di performance dell'Ente anno 2014.

Inoltre ai sotto elencati Dirigenti spetta l'ulteriore compenso di premialità del 30%:

COGNOME E NOME
DI RUSSO DOMENICO
LIVORNESE TIZIANA
PICANO ROSANNA
TERRERI MARILENA

7.BILANCIO DI GENERE

Pur non essendo stato redatto un "Bilancio di Genere", l'Amministrazione pone la dovuta attenzione al tema legato alle pari opportunità di genere e/o ad attività che attengano al divieto di discriminazione. E' stato infatti approvato dalla Giunta comunale, con deliberazione n. 182 del 20.06.2014, un Piano triennale delle azioni positive 2014/2016 ai sensi del D.Lgs.198/2006 che evidenzia all'interno dell'ente una quasi parità di sessi.

8.VALUTAZIONI E CONCLUSIONI.

Si confermano le difficoltà di operare all'interno dell'ente locale in presenza di una sempre maggiore produzione normativa in continua evoluzione e spesso in contrapposizione, e conseguenti difficoltà in relazione alla diminuzione di risorse economiche ed umane .

Tale mutato quadro organizzativo ha generato non poche difficoltà operative da parte dei responsabili delle strutture gestionali al fine di assicurare un adeguato livello di efficienza e di soddisfazione dell'utenza.

Va necessariamente integrato il ciclo della performance con il nuovo sistema di controlli interni e con le disposizioni relative all'anti -corruzione e della trasparenza.

Va migliorato il sistema valutativo con particolare attenzione alla soddisfazione cittadina nell'erogazione dei servizi istituzionali e integrativi, nonché alla molteplicità dei servizi assegnati al settore e la loro natura complessa.

Le tecniche di performance da attuare debbono portare ad una visione completa dell'attività dirigenziale con la partecipazione in via diretta delle problematiche dell'intero settore curando ove necessario direttamente l'iter procedimentale, raggiungendosi in tal modo un elevato grado di responsabilizzazione per tutto quanto attiene alla mancata efficienza dell'azione amministrativa che deve essere diretta a garantire buoni servizi alla collettività amministrata.

Si evidenzia per il 2014, la buona volontà e l'impegno profuso dai dirigenti nell'operare con le problematiche gestionali evidenziate, ormai comunque comuni alla maggior parte degli enti locali, che sicuramente porterà ad un miglioramento della propria capacità manageriale con inevitabile ripercussione positiva sull'intera performance organizzativa dell'ente.

Per quanto sopra rappresentato, prendendo atto delle valutazioni effettuate dal nucleo di valutazione a ciascun dirigente, l'attività gestionale 2014 della dirigenza ha garantito, a parere dello Scrivente, un adeguato livello dei servizi resi e del programma di mandato dell'Amministrazione Comunale.

Formia OSP/2015

Il Segretario Generale
dot.ssa Rita Riccio