

Comune di NICOSIA
Provincia di Enna

I Settore affari istituzionali – servizio segreteria

PIANO DELLA PERFORMANCE 2013/2015

(Approvato con delibera di G.C. n. 190 del 13.09.2013)

relazione a consuntivo sulla performance 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 e degli interventi.

Il **Piano della Performance** è il documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse utilizzate, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei dirigenti e dei dipendenti non dirigenti.

Gli obiettivi assegnati ai Dirigenti, incaricati dei Settori, ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente.

Il piano della performance individua quindi nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale (quest'ultima suddivisa fra i dirigenti responsabili di settore e i dipendenti assegnati al settore stesso).

Il Comune di Nicosia, con deliberazione di GC nr 190/13, ha adottato il piano dettagliato degli obiettivi - parte giuridica, che per i Comuni veste la natura di piano della performance, collegato al PEG (Piano esecutivo di gestione) con il quale si assegnano le risorse umane, strumentali e finanziarie per il conseguimento degli obiettivi, ed è parte integrante del **ciclo di gestione della performance** che in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, attuato con deliberazione di GC 190 del 16.09.2013;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse PEG, approvato con deliberazione di GC nr 297 del 30.12.2013;
- c) monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi, non attuato nel corso del 2013 per il termine in cui è stato approvato il bilancio ed il peg in chiusura di esercizio finanziario;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, che si effettua a chiusura dell'esercizio a cui si riferisce, comunque in seguito alla presentazione delle relazioni finali dei dirigenti, l'attività del nucleo di valutazione, chiusa il 31.07.14, secondo il sistema di valutazione vigente nell'ente approvato con deliberazione di GC nr 264/13;
- 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, entro il mese di giugno dell'anno successivo o, comunque, alla chiusura dell'attività di valutazione in seguito al rendiconto da parte dei dirigenti.

Relazione sulla performance 2013

L'esercizio finanziario 2013 è stato caratterizzato da continui rinvii nell'approvazione del bilancio di previsione, dovuti: alla difficoltà per i comuni di quantificare i trasferimenti statali e regionali, ridotti rispetto agli scorsi anni; ai continui cambiamenti nella politica fiscale, che rendeva alquanto difficoltoso definire le entrate tributarie. Si pensi, infatti, che, prima è stata introdotta una nuova tariffa: tares; successivamente si è concesso di tornare in tarsu. Questo ha comportato l'approvazione del bilancio solo a dicembre e successivamente l'assegnazione delle risorse a fine anno, con la necessità di lavorare in esercizio provvisorio, con difficoltà a programmare ed attuare il ciclo di gestione della performance come si era stabilito in occasione della valutazione del 2012. Ciò nonostante il piano è stato approvato prima rispetto agli scorsi anni, senza, però, l'assegnazione delle risorse finanziarie mediante il PEG, per le quali si è dovuto aspettare il bilancio, operando, nelle more, in esercizio provvisorio. Il ritardo nell'avvio del ciclo di programmazione non ha consentito di effettuare la verifica intermedia sullo stato di attuazione degli obiettivi. I dirigenti hanno, infatti, relazionato a consuntivo con relazione finale ad esercizio già chiuso. In particolare il dirigente del I° e del IV° Settore hanno relazionato entro il 31.05.14; mentre i dirigenti del II° e III° Settore hanno inviato la relazione rispettivamente il 31.07.2014 e l'1.07.2014, questo ha impedito alla sottoscritta di redigere la relazione a consuntivo sulla performance entro il 30.06.14 come previsto dall'art 10 del D.Lgs. 150/09. Nonostante le difficoltà sopra evidenziate, la Giunta Comunale ha assegnato gli obiettivi, costruiti in collaborazione con i dirigenti, i quali, sia pur con il sistema dell'esercizio provvisorio, hanno operato per attuare quanto programmato e nei tempi prestabiliti.

IL PIANO DELLA PERFORMANCE per l'esercizio 2013, che, comunque, per la prima volta è stato assegnato in corso di esercizio, contiene alcuni obiettivi strategici di sviluppo comuni a tutti i settori, strettamente correlati alle linee strategiche di mandato.

È tale, ad esempio, il censimento dei procedimenti e la modulistica, obiettivo con il quale, oltre ad adempiere ad un obbligo di legge (L 69/09, LR 5/11, Dlgs 33/13), si intende migliorare i rapporti con i cittadini e rendere l'attività amministrativa trasparente e di facile accesso.

Per l'attuazione di questo obiettivo, strettamente collegato all'approvazione da parte del Consiglio Comunale del regolamento sul procedimento amministrativo (delib nr 60/13), gli uffici sono stati impegnati a censire i macro procedimenti di competenza, compilando le apposite schede con tutte le informazioni utili e facendo riferimento alla modulistica necessaria per le istanze di parte. Completato il censimento, le schede, con la modulistica correlata, sono state pubblicate sul sito web dell'Ente nella sez Amministrazione Trasparente disponibili da scaricare e visionare. Questa attività consente ai cittadini di conoscere il flusso dei singoli procedimenti, i tempi di conclusione, con adozione dell'atto finale, la modulistica per richiedere l'avvio, il responsabile a cui rivolgersi, i rimedi in caso di ritardo. In tale modo, oltre a garantire la trasparenza, si standardizza il procedimento, si stabiliscono a priori ed in modo oggettivo tempi, requisiti e modalità, limitandone la discrezionalità da parte dell'ufficio, in linea anche con quanto stabilito nel piano triennale anticorruzione di cui si è dotato il comune.

Non tutti i settori hanno completato il lavoro che risulta completamente attuato solo dal I e IV Settore, mentre gli altri devono ancora completare. L'obiettivo, infatti, essendo considerato di importanza strategica è stato riproposto anche nel 2014. Una volta completato il censimento e compilate tutte le schede, come previsto dal regolamento, la Giunta comunale approverà il materiale prodotto, che sarà pubblicato sul sito. Tale obiettivo, inoltre, è collegato all'attuazione del programma triennale della trasparenza approvato dalla Giunta Comunale con delib. Nr GC 56/13 stabilendo cosa si deve rendere

trasparente con la pubblicazione sul sito, le scadenze entro cui pubblicare e le responsabilità.

L'attuazione del programma triennale della trasparenza con la pubblicazione delle informazioni in esso contenute, completa il piano delle performance, così come disposto dalla Giunta con la delibera 190/13 di approvazione. Nel valutare, quindi, gli obiettivi raggiunti dai dirigenti e rendicontare sulla performance organizzativa del 2013 si è tenuto conto dell'attuazione degli adempimenti contenuti nel piano trasparenza, per il quale si rinvia alla scheda di verifica allegata alla presente relazione e pubblicata sul sito dal 19.06.2014.

Altro obiettivo contenuto nel piano performance comune a tutti i settori dell'ente è garantire la tempestività dei pagamenti. Si tratta di un obiettivo strategico di sviluppo che mira a migliorare i rapporti con i fornitori, senza far pesare loro i vincoli di finanza pubblica e le misure di contenimento delle spese, evitando, altresì, il mantenimento di residui passivi in vista del passaggio alla contabilità armonizzata. La realizzazione dell'obiettivo è biennale 2013-2014, nel primo anno il comune si è dotato delle misure organizzative allegata alla delib nr 190/13 e pubblicate sul sito nell'apposita sezione, ogni settore ha individuato l'ufficio ed il personale preposto. L'obiettivo mira a semplificare e rendere trasparente l'iter procedurale per pagare le fatture riducendo i tempi dall'impegno al mandato. Si è verificato un ritardo per l'avvio della procedura di monitoraggio dei tempi medi di pagamento, partita a gennaio 2014, e per l'adozione del programma dei pagamenti del titolo secondo, che, trattandosi di spesa per investimenti, riguarda, però, soltanto il II ed il III Settore. Si rileva, comunque, che sia pur informalmente il programma è stato concordato tra la ragioneria e l'ufficio tecnico ed infatti questo ha contribuito nel 2013 al rispetto del patto di stabilità. Nella verifica e certificazione dei tempi medi di pagamento, effettuata ex DL 66/14 entro maggio 2014, è risultato, comunque, che i tempi di pagamento dell'ente sono nella media, poiché al di sotto dei 90 giorni previsti dalla norma anche se, in alcuni casi, al di sopra del termine fissato dall'ente di 30 giorni.

Altri obiettivi contenuti nel piano performance sono diversi e specifici per singoli settori, per l'attuazione dei quali, nel rispetto dei tempi previsti, si rinvia alle relazioni che i singoli dirigenti hanno prodotto per il Settore di competenza.

In linea di massima tutti gli obiettivi sono stati raggiunti nei tempi previsti. Si evidenzia, in particolare, come alcuni obiettivi di sviluppo ed innovativi per l'ente, con ricadute positive per i cittadini, quale, ad esempio l'attuazione della LR 9/10 che consente al Comune di riprendersi in gestione diretta il servizio di raccolta, spazzamento e trasporto rifiuti, tendendo al contenimento dei costi ed al controllo sulla qualità nell'erogazione del servizio, è stato attuato dal settore tecnico come previsto. Nell'arco del 2013 si è riusciti, infatti, a delimitare l'ARO (ambito di raccolta ottimale) coincidente con il Comune di Nicosia. In realtà si era avviato un tentativo di gestione associata con i comuni limitrofi, si sono tenute diverse riunioni ma non si è trovata una linea comune. Una volta delimitato l'ARO, il Settore tecnico ha redatto il piano di intervento, che è stato approvato dalla Regione, consentendo al comune di Nicosia di essere il primo comune della provincia a raggiungere questo risultato. L'obiettivo è biennale, infatti, nel 2014 l'ufficio tecnico ha predisposto tutti i documenti per l'affidamento del servizio, la cui gara è attualmente in corso.

Si evidenzia come il IV Settore ha raggiunto gli obiettivi assegnati come previsto. Solo per uno riguardante il protocollo d'intesa con l'ASP per il TSO ha chiesto il differimento del termine per risolvere problematiche non dipendenti dall'ufficio ma da enti terzi, dalla relazione, però, si evince come siano state attuate tutte le azioni ed attività previste per raggiungere il fine.

Anche il I settore ha raggiunto gli obiettivi assegnati. Con la realizzazione dell'obiettivo: monitoraggio e contenimento rette di ricovero, per il quale l'ufficio è stato impegnato nella

revisione della compartecipazione a carico del bilancio comunale delle rette di ricovero, ma, anche, ottenuto un risparmio in termini economici maggiore al 10% prefissato.

Il Settore ha raggiunto gli obiettivi assegnati. Per l'obiettivo riguardante l'aggiornamento del regolamento di contabilità dell'Ente, si rende necessaria la presentazione della bozza alle commissioni consiliari, anche per prepararsi al nuovo sistema contabile che dovrebbe entrare in vigore a gennaio 2015.

Nel valutare la performance individuale ed organizzativa si è tenuto conto dell'esito dell'attività di controllo interno effettuata, ai sensi del regolamento comunale, due volte l'anno dal segretario sugli atti adottati dai dirigenti con, in particolare, il controllo sulle determinazioni di indizione gara o affidamento in economia, istanze dei cittadini e tempi di risposta, gestione autorizzazioni e concessioni amministrative, adempimenti trasparenza, per le quali si rinvia agli appositi verbali pubblicati sul sito web del comune senza amministrazione trasparente.

VALUTAZIONE e MERITO

L'Amministrazione promuove, in adeguamento al Decreto Brunetta, il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.

E' vietata la corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione.

La misurazione e la valutazione della Performance individuale dei Dirigenti è collegata:

- al rispetto degli indicatori di performance (obiettivi di settore stabiliti nel PDO) relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- alla capacità di relazione con l'utenza;
- alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi. La valutazione è effettuata alla conclusione dell'anno finanziario dal nucleo di valutazione che, quale organo di consulenza, propone tale valutazione al Sindaco.

La misurazione e la valutazione della Performance individuale del personale da parte dei dirigenti è collegata:

- al livello di raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- al contributo fornito alla performance dell'area in cui svolge l'attività lavorativa;
- alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
- alla capacità di relazione con l'utenza.

Nell'arco del 2013, nel comune di Nicosia è stato adottato un nuovo sistema di valutazione adeguato alle recenti normative, prima fra tutte il D.Lgs. 150/09. La Giunta Comunale, con proprio provvedimento, ha approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance elaborato dal nucleo che svolge il ruolo di organismo indipendente di valutazione (OIV) e coerente con gli strumenti di programmazione finanziaria e di bilancio dell'Ente.

Nella valutazione dei dirigenti il nucleo di valutazione ha, infatti, anche esaminato le schede di valutazione compilate da ogni dirigente per i dipendenti assegnati al settore,

ten
dip
La
me
e c
An
ciò
inc
Su
ob
de

II
f.

tenendo conto delle differenziazioni nel giudizio. In tale modo si cerca di valorizzare i dipendenti premiando l'impegno di ognuno nella performance del settore di appartenenza.

La valutazione della performance individuale produce effetti nel rispetto dei principi del merito, ai fini di eventuali progressioni economiche nella categoria, attribuzione di incarichi e della corresponsione di Indennità e premi incentivanti.

Anche i dirigenti sono stati valutati sulla base di apposite schede compilate dal nucleo per ciò che attiene ai comportamenti organizzativi, proposte al Sindaco, che, attribuendo gli incarichi, ha la competenza alla decisione finale.

Sulla base quindi del grado di raggiungimento dell'obiettivo, del peso attribuito al singolo obiettivo e della valutazione si erogano i premi, consistenti per i dirigenti nella liquidazione dell'indennità di risultato per il 2013.

Il Segretario Comunale
f.to Dott.ssa Mara Zingale