

**UNIONE DEI COMUNI
TERRE DI ACAYA E ROCA**

Comune di Vernole

Comune di Melendugno

Comune di Castri

Comune di Caprarica

**RELAZIONE PERFORMANCE
Comune di Caprarica di Lecce
Anno 2018**

Il Nucleo di Valutazione

SOMMARIO

1. PREMESSA.....	3
2. CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.....	3
3. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	3
3.1. Performance individuale	4
3.2. Performance organizzativa	4
4. Situazione generale	6
5. PERFORMANCE.....	7
5.1. Segretario.....	7
5.2. Posizioni organizzative	7
5.3. Dipendenti	7
6. PERFORMANCE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	8
6.1. Area Ufficio Tecnico	8
6.2. Area Amministrativo - Contabile	9
7. CONCLUSIONI E SUGGERIMENTI.....	11
ALLEGATI.....	12
SCHEDA DI VALUTAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	12

1. PREMESSA

La Performance è il contributo che un soggetto (individuo, unità organizzativa, intero sistema) apporta al raggiungimento di obiettivi prefissati dagli organi di governo, ai fini della soddisfazione dei bisogni della collettività di riferimento. Le amministrazioni adottano metodi, tecniche e risorse idonee a misurare e valutare la performance, tali strumenti determinano il “ciclo di gestione della performance”.

La misurazione e valutazione della performance mira ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza e la trasparenza dell'attività amministrativa.

La Relazione sulla performance introdotta con il D. Lgs 150/2009 e s.m.i. è un documento che conclude il ciclo di gestione della performance ed evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse.

Il comune di Caprarica ha adottato il regolamento sul sistema di valutazione e misurazione della Performance con deliberazione di G.C. n. 119/2018,

La misurazione e valutazione della performance ha le seguenti finalità:

- 1) ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e trasparenza dell'attività amministrativa.
- 2) valorizzazione del merito ed al conseguente riconoscimento dei meccanismi premiali ai dipendenti dell'Ente.
- 3) portare a conoscenza all'interno ed esterno dell'Ente del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun responsabile, dell'organizzazione delle singole unità.

2. CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance si articola in:

- 1) Definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intende raggiungere;
- 2) Collegamento tra obiettivi e risorse necessarie al loro raggiungimento;
- 3) Monitoraggio dello stato degli obiettivi ed eventuali correzioni;
- 4) Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- 5) Utilizzo di sistemi premiali secondo sistemi di valorizzazione del merito;
- 6) Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico – amministrativo, ai competenti organi esterni ed ai cittadini.

3. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il regolamento sul Sistema di misurazione e valutazione della performance prevede che i soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale sono:

- 1) Il Sindaco;
- 2) La Giunta;
- 3) Il Nucleo di Valutazione;
- 4) I Titolari di posizioni organizzative;

Il metodo di valutazione della performance per il 2018 si basa sulla valutazione:

- 1) Della performance individuale;
- 2) Della performance organizzativa;

3.1. Performance individuale

La performance individuale viene misurata e valutata in termini di quantità dei risultati e qualità delle competenze individuali professionali e di gruppo. Nel dettaglio si esaminano:

- 1) Costante presenza in servizio durante l'orario di ufficio (max 5 punti)
- 2) Regolare gestione dell'ufficio, senza contestazioni o disservizi, ottemperanza alle indicazioni in tema di codice di comportamento, controlli interni e normativa anticorruzione (max 10 punti)
- 3) Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente (max 5 punti)
- 4) Rispetto delle direttive impartite dal Sindaco, dall'Assessore, o dal Segretario nelle materie di competenza, e rispetto delle scadenze nelle attività ordinarie d'ufficio (max 20 punti)
- 5) Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro (max 5 punti)
- 6) Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'ente e attitudine alla direzione di gruppi di lavoro (max 10 punti)
- 7) Arricchimento professionale e aggiornamento (max 5 punti)

Alla performance individuale è assegnato un punteggio massimo di 60 punti.

3.2. Performance organizzativa

La performance organizzativa esprime il miglioramento della qualità dei servizi erogati all'utenza, di innalzamento degli standard che misurano l'attività dell'amministrazione in termini di efficienza efficacia ed economicità, di soddisfazione dei bisogni della collettività. Nonché i risultati raggiunti con riferimento agli indicatori relativi alla gestione dell'amministrazione.

Nel sistema di valutazione adottato dal Comune di Caprarica con Deliberazione di G.C. n. 119 del 25/09/2018 la Giunta attribuisce annualmente gli obiettivi per ciascuna posizione organizzativa. La valutazione della performance organizzativa viene fatta tenendo conto della complessiva attività svolta dalle varie aree comunali, secondo le relazioni delle

posizioni organizzative e parere del segretario comunale. Ad ogni obiettivo viene assegnato un punteggio da 1 a 10 a seconda del grado di raggiungimento dello stesso.

Alla performance organizzativa viene assegnato un punteggio massimo di 40 punti.

Per quanto riguarda il procedimento valutativo il nucleo ha proceduto ad esaminare la relazioni di autovalutazione presentate dai singoli responsabili, tenendo conto delle osservazioni dei responsabili, dei colloqui con gli stessi responsabili, con il segretario e con il sindaco.

4. SITUAZIONE GENERALE

L'incertezza nazionale ed il continuo evolversi della normativa in materia hanno delle ripercussioni anche a livello locale soprattutto in termini di tempistica dei vari adempimenti di programmazione e rende difficoltosa la gestione dei bilanci comunali. La necessità di mantenere adeguati livelli dei servizi e di rispondere ai bisogni della popolazione deve fare i conti con un drenaggio di risorse che conduce, molte volte, a scelte difficili tra tagliare i servizi o aumentare la pressione fiscale.

A ciò si aggiunge il fatto che le dinamiche del personale dell'ente sono state caratterizzate da una costante diminuzione delle unità lavorative sia dovute al fisiologico compimento della carriera che ad eventi di natura eccezionale (decessi, inabilità), senza che ciò sia stato compensato da qualunque forma di turn-over.

Per questo come risulta dai documenti di programmazione (DUP) l'Ente ha adottato una nuova riorganizzazione delle risorse umane allo scopo di potenziare gli uffici.

Il Comune di Caprarica, è strutturato in due settori organizzativi, area amministrativa-contabile ed area tecnica e tecnico-manutentiva.

Si riscontrano margini di miglioramento per quanto riguarda l'informazione delle attività dell'Ente verso l'esterno, implementando la pubblicazione dei documenti nell'apposita sezione del sito istituzionale del Comune, così come previsto anche dalla normativa vigente.

5. PERFORMANCE

5.1. Segretario

La valutazione del Segretario è effettuata direttamente da parte del sindaco.

5.2. Posizioni organizzative

La valutazione delle posizioni organizzative è proposta dal Nucleo di Valutazione e si basa sulla valutazione della performance individuale ed organizzativa. Si è partiti dalle schede di autovalutazione dei responsabili uditi gli stessi ed il segretario comunale.

Inoltre, in mancanza di un Piano degli obiettivi ben definito, si è fatto riferimento ad altri documenti strategici di programmazione, come il Piano Triennale delle Opere Pubbliche ed il DUP.

5.3. Dipendenti

La valutazione dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa, viene fatta dal responsabile del servizio cui il dipendente appartiene e si concretizza nell'elaborazione di una scheda sulla performance individuale. I responsabili valutano la performance dei dipendenti sulla base dei risultati raggiunti, sia come performance individuale che organizzativa dell'area di appartenenza.

Le relative schede di valutazione dei dipendenti, elaborate dai responsabili, dovranno essere allegate alla presente relazione.

6. PERFORMANCE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

6.1. Area Ufficio Tecnico

A) Performance individuale

Dalla valutazione dell'attività svolta risulta un'ottima performance individuale. Ottimo il livello di professionalità, capacità e competenze organizzative buona la capacità di valutazione dei dipendenti.

B) Performance organizzativa

Per l'anno 2018 al Responsabile del Servizio sono stati assegnati gli obiettivi strategici, desunti dal Programma triennale delle Opere Pubbliche 2018/2020. Il grado di raggiungimento di tali obiettivi è stato descritto dal responsabile nella propria relazione di autovalutazione. Gli stessi sono di seguito descritti:

- 1) Ristrutturazione e riqualificazione del campo sportivo comunale. Il responsabile nella propria relazione comunica che nell'anno 2018 è stato approvato il progetto esecutivo e si è ottenuto un finanziamento un finanziamento dalla Regione Puglia;
- 2) Messa in sicurezza, restauro conservativo e bonifica dell'umidità della Chiesa del Crocifisso. Per tale opera è stato definito il progetto stralcio e chiesto un finanziamento alla Regione Puglia;
- 3) Adeguamento sismico e riqualificazione edifici scolastici. Il responsabile dichiara che nel 2018 è stato elaborato il progetto esecutivo per adeguamento sismico e riqualificazione della scuola elementare e media di via F. Greco e si è proposto un finanziamento pubblico partecipando ad un avviso del MIUR. Lo stesso progetto è stato revisionato ed aggiornato prevedendo la realizzazione di una palestra ed adeguamento sismico anche della sala Verri (Community Library). Inoltre è stato elaborato lo studio di fattibilità tecnica ed economica per lavori di adeguamento sismico della scuola d'infanzia di Corso Europa;
- 4) Lavori di completamento rete di fognatura nera. Nel 2018 è stato elaborato il progetto definitivo dei lavori per implementazione della rete idrica di fognatura;
- 5) Ampliamento strutture cimiteriali. È stato elaborato lo studio di fattibilità tecnica ed economica per ampliamento strutture cimiteriali, da realizzarsi con fondi privati del gestore dei servizi cimiteriali con la procedura del project financing.

Oltre agli obiettivi precedenti, sono state espletate una serie di attività di attività ordinarie assegnate nel corso dell'anno.

Per il punteggio attribuito alla performance si rimanda alla scheda di valutazione delle posizioni organizzative (Allegati).

6.2. Area Amministrativo - Contabile

Per in Comune di Caprarica il responsabile del settore amministrativo è il Sindaco. Per questo non si procederà alla valutazione della performance individuale, poiché non di competenza del NIV.

Si procederà, invece, alla valutazione della performance organizzativa solo ed esclusivamente perché la valutazione dei risultati è utile ai fini della performance dei dipendenti. Anche con riferimento alla performance organizzativa la stessa non ha alcun valore nei confronti del soggetto che attualmente ricopre la funzione di responsabile.

Per l'anno 2018 all' area amministrativa contabile sono stati assegnati gli obiettivi strategici, desunti dal DUP 2018/2020. Il grado di raggiungimento di tali obiettivi è stato descritto dal responsabile nella propria relazione di autovalutazione.

Gli obiettivi assegnati per l'anno 2018 sono di seguito descritti:

- 1) Aggiornamento sito internet, dalla relazione del responsabile risulta che nel 2018 tale attività è stata avviata;
- 2) Consulta giovanile delle associazioni presenti sul territorio e istituire albo comunale delle associazioni, nel 2018 sono stati fatti incontri pubblici ma non è stata costituita alcuna consulta e/o albo comunale;
- 3) Valorizzazione beni comunali e biblioteca, valorizzazione del territorio. Nel 2018 è stato reso operativo il servizio biblioteca con attività di ludoteca ed è stata realizzata l'iniziativa "camminata tra gli ulivi – città dell'olio";
- 4) Concessione asilo nido comunale, dalla relazione del responsabile risulta che è stato pubblicato il bando di concessione ed affidato il servizio;
- 5) Servizio civile nazionale, dalla relazione di autovalutazione risulta completato il procedimento fino all'approvazione della graduatoria;
- 6) Noleggio con conducente, dalla relazione del responsabile risulta concluso il procedimento con l'assegnazione di n. 3 autorizzazioni;
- 7) Reclutamento del personale. Nel 2018 è stato pubblicato il bando di mobilità e bando di concorso per istruttore amministrativo, istruttore tecnico e agente di polizia locale part-time;

Oltre agli obiettivi precedenti, sono state espletate una serie di attività di attività ordinarie assegnate nel corso dell'anno tra cui la costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa; l'istituzione del registro delle dichiarazioni anticipate di trattamento e applicazione delle indicazioni operative ai sensi della legge 219/2017 e della circolare del

Ministero dell'Interno n. 1/2018 (DGC n. 40 del 10/04/2018); attivazione carta d'identità elettronica; avviata l'attività di pre-subentro ANPR

Per il punteggio attribuito alla performance si rimanda alla scheda di valutazione delle posizioni organizzative (Allegati).

7. CONCLUSIONI E SUGGERIMENTI

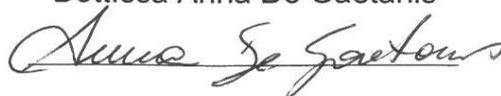
Si suggerisce una maggiore qualità nella definizione degli obiettivi futuri, obiettivi più pertinenti ai bisogni della collettività e misurabili in modo oggettivo e di predisporre, con scadenza annuale, il Piano degli obiettivi da assegnare ai responsabili. Inoltre si suggerisce l'adozione di un sistema di misurazione e valutazione della performance più dettagliato e completo.

Si segnala di porre una maggiore attenzione alle pubblicazioni dei vari atti nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

.

Vernole, 22/11/2019

Il Nucleo di Valutazione
Dott.ssa Anna De Gaetanis



ALLEGATI
SCHEDE DI VALUTAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Anno 2018

RESPONSABILE: Geom. Renato Innocente

AREA: Ufficio Tecnico

AREE PERFORMANCE		MAX	PUNTEGGIO
1)	PERFORMANCE INDIVIDUALE	punti 60	54 A)
2)	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	punti 40	38 B)
PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO			92

1) PERFORMANCE INDIVIDUALE		
	MAX	Punteggio
Costante presenza in servizio durante l'orario d'ufficio	5	5
Regolare gestione dell'ufficio, senza contestazioni o disservizi, ottemperanza alle indicazioni in tema di codice di comportamento, controlli interni e normativa anticorruzione	10	8
Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente	5	5
Rispetto delle direttive impartite dal sindaco, dall'assessore o dal segretario nelle materie di competenza, e rispetto delle scadenze nelle attività ordinarie d'ufficio	20	18
Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro	5	5
Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi dell'Ente e attitudine alla direzione dei gruppi di lavoro	10	8
Arricchimento professionale e aggiornamento	5	5
TOTALE	60	54 A)

2) AREA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			
2.1) Raggiungimento dei risultati			
OBIETTIVI	Indicatore di risultato	Punteggio max	Punteggio attribuito
OBIETTIVO N.1	positivo	10	9
OBIETTIVO N.2	positivo	10	9
OBIETTIVO N.3	positivo	10	10
OBIETTIVO N.4	positivo	10	9
OBIETTIVO N.5	positivo	10	10
TOTALE			47

Totale rapportato a 40/100 = 38 B)

Il Nucleo di Valutazione
Dott.ssa Anna De Gaetanis

Anna De Gaetanis

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Anno 2018

RESPONSABILE: Sindaco

AREA: Amministrativo - Contabile

2) AREA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			
2.1) Raggiungimento dei risultati			
OBIETTIVI	Indicatore di risultato	Punteggio max	Punteggio attribuito
OBIETTIVO N.1	positivo	10	8
OBIETTIVO N.2	non positivo	10	5
OBIETTIVO N.3	positivo	10	9
OBIETTIVO N.4	positivo	10	8
OBIETTIVO N.5	positivo	10	10
OBIETTIVO N.6	positivo	10	10
OBIETTIVO N.7	positivo	10	8
TOTALE			58

Totale rapportato a 40/100 = **33 B)**

Si ribadisce che la valutazione della performance organizzativa dell'area amministrativo – contabile è stata fatta esclusivamente per la ricaduta che la stessa ha sui dipendenti, non ha alcun valore nei confronti del responsabile dell'area.

Il Nucleo di Valutazione
Dott.ssa Anna De Gaetanis

