

Prot.n. 4904 del 14/06/2017.

COMUNE DI ARIENZO
PROVINCIA DI CASERTA



Relazione della Performance anno 2016

1. Premessa

La relazione sulla performance, prevista dall'art. 10, c. 1 lettera b) del D.Lgs. 150/2009 ha lo scopo di illustrare i risultati ottenuti nel corso nell'anno precedente.

In particolare la Relazione evidenzia i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse.

La redazione di questo documento è stata curata dall'Organo Indipendente di Valutazione (di seguito OIV) dell'Ente.

2. Presentazione Relazione

Il D.Lgs. 150/2009, noto come “Decreto Brunetta”, prevede l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento delle prestazioni e dei servizi resi (artt. 4 e 10 del D.Lgs. 150/2009).

Ma cosa si intende esattamente per **“performance”** ? La **“performance”** è il contributo che un soggetto (sistema , organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità ed agli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

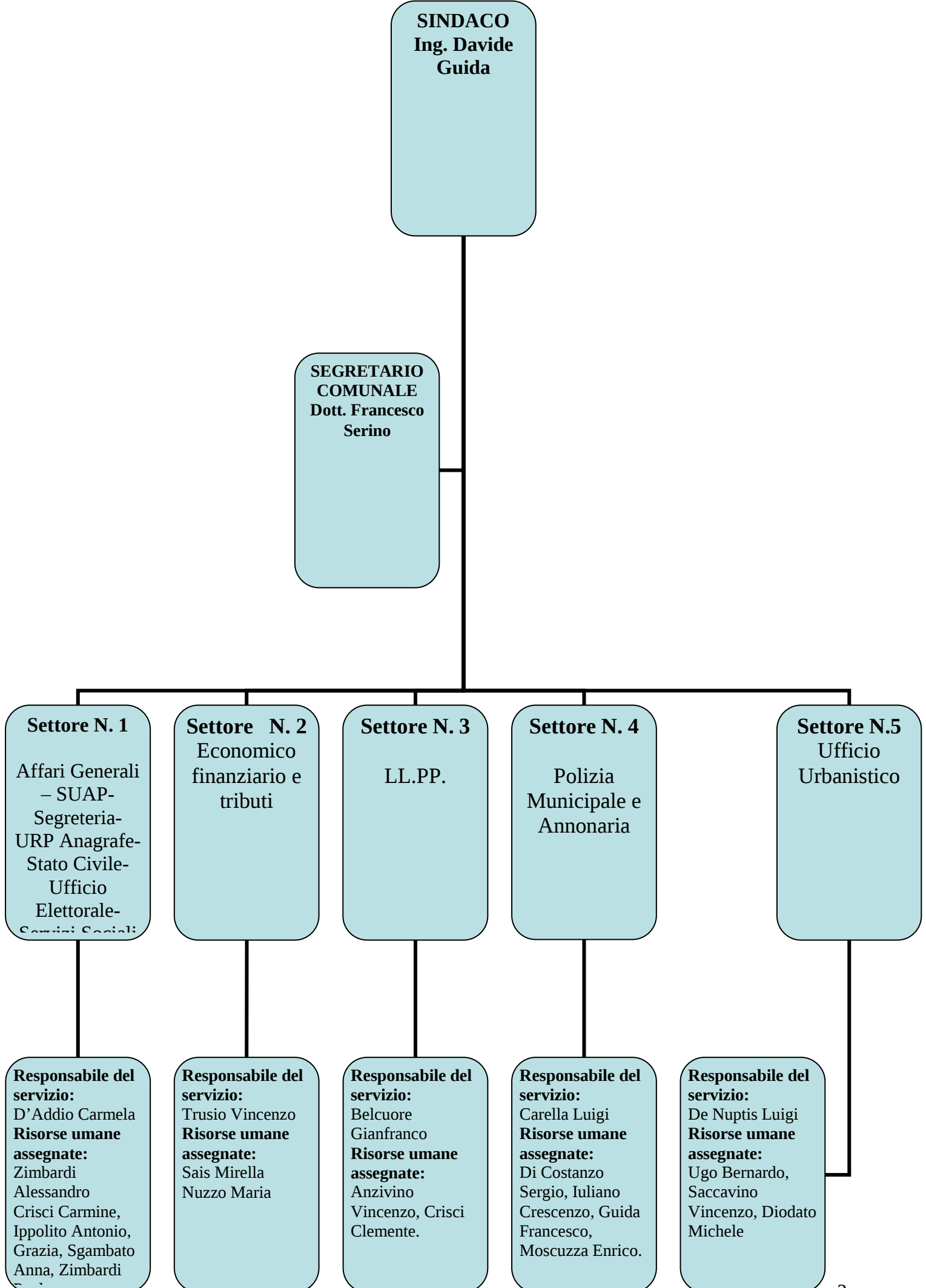
Pertanto il ciclo della performance offre all'amministrazioni un quadro di azioni che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (input) a quella di risultati (output), orientato a porre il cittadino al centro della programmazione (customer satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza), e rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (premialità selettiva).

Il contesto in cui ha operato l'amministrazione Comunale nel corso del 2016 è stato caratterizzato dalla crisi economica ed internazionale e dall'impatto dei ripetuti provvedimenti legislativi di contenimento della spesa pubblica messi in campo per farvi fronte.

La crescente rigidità dei parametri di spesa imposti agli Enti Locali nel corso dell'ultimo esercizio finanziario ha determinato in taluni casi il paradossale effetto di rallentare e/o bloccare l'attività dell'Amministrazione anche in presenza di sufficienti risorse finanziarie. Senza contare che l'adozione sempre di nuovi obblighi di controllo sull'adozione e pubblicazione degli atti- pur necessari a garantire la trasparenza degli Enti- ha contribuito a sua volta ad un ulteriore appesantimento procedurale a parità di costi e personale destinato alle attività di servizio.

3. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni .

Si riporta di seguito la struttura organizzativa dell'Ente e un quadro riassuntivo delle qualifiche funzionali possedute dal personale in servizio al 31/12/2016.



QUADRO RICOGNITIVO GENERALE AL 31/12/2016
STRUTTURA DELL'ENTE

Qualifiche Funzionali	Personale In Servizio a Tempo Indeterminato
A	3
B	2
C	6
D	6
RESP. SETTORE	5
Totale	22

4. Obiettivi

Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, in coerenza con quelli di bilancio e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti.

I responsabili di settore hanno presentato all'OIV la documentazione attestante il raggiungimento degli obiettivi perseguiti.

Per quanto riguarda le risorse finanziarie utilizzate nel raggiungimento degli obiettivi programmati si deve far riferimento alla Relazione Previsionale e Programmatica e al Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

Il PEG fornisce esaurientemente e coerentemente il raccordo finanziario con i singoli obiettivi.

Gli obiettivi previsti dal Piano Triennale della Trasparenza e l'Integrità sono stati raggiunti e i dati inseriti sul sito istituzionale di questa amministrazione sono in continuo aggiornamento, in base all'attività svolta dall'Ente.

4.1 Obiettivi Strategici

In sede di programmazione, l'amministrazione ha individuato sei aree strategiche di intervento:

1. pubblicazione degli atti comunali sul sito del Comune afferente al settore I;
2. apertura del Casa Comunale in occasione di eventi che non rientrassero in orario di lavoro afferente al settore I;
3. sistemazione e archiviazione degli atti dell'ufficio tecnico afferente al settore III ;
4. analisi ed eventuale revisione del fondo di sviluppo delle risorse umane e produttività in applicazione dell'art. 4 Legge n. 68/2014 afferente al settore II;
5. riduzione del fenomeno dell'evasione inerente ai tributi locali, in particolar modo alla TARSU, afferenti ai settori I e II;
6. tutela ambientale, con particolare attenzione al controllo del ciclo integrato della raccolta differenziata, affidato al settore VI.

PUBBLICAZIONE DEGLI ATTI

Sezione di Intervento

Pubblicazione degli atti comunali nel sito istituzionale del Comune.

Obiettivi Strategici

La pubblicazione degli atti rientra tra gli obblighi di informazione e trasparenza, a favore dei cittadini, che ogni comune è obbligato a fare.

Stato di Attuazione

L'obiettivo è stato raggiunto in quanto la pubblicazione degli atti è avvenuta con regolarità.
L'importo da erogare è € 550,00 al dipendente Zimbardi Alessandro.

APERTURA CASA COMUNALE

Sezione di Intervento

L'apertura della Casa comunale

Obiettivi Strategici

Rendere accessibile il Comune nei giorni di chiusura per eventi e manifestazioni.

Stato di Attuazione

L'obiettivo è stato raggiunto in quanto il Comune era accessibile durante gli eventi e le manifestazioni.
L'importo da erogare è di € 550,00 al dipendente Zimbardi Paolo e di € 500,00 al dipendente Ippolito Antonio.

VERIFICA DURC

Sezione di Intervento

Verifica DURC

Obiettivi Strategici

Verifica dei DURC sui portali INPS e INAIL delle imprese sia in fase di affidamento degli incarichi, sia in fase di liquidazione.

Stato di Attuazione

L'obiettivo è stato raggiunto.
L'importo da erogare è di € 600,00 al dipendente Bernardo Ugo unico partecipante al progetto.

AMPLIAMENTO ORARIO UFFICI– servizi demografici

Sezione di Intervento

Scopo del progetto è quello di ampliare di 45 minuti di mattina e di pomeriggio (solo il martedì e il giovedì) l'orario di accesso all'ufficio comunale dei servizi demografici.

Obiettivi Strategici

Rendere accessibile l'ufficio per venire incontro alle esigenze di molti cittadini che lavorano.

Stato di Attuazione

L'obiettivo è stato raggiunto in quanto il l'Ufficio era accessibile oltre all'orario regolare.

L'importo da erogare è di € 550,00 al dipendente Crisci Carmine e di € 620,00 al dipendente Sgambato Anna.

VERIFICA , CORREZIONE E AGGIORNAMENTO BANCA DATI INPS/INPDAP DEGLI IMPONIBILI CONTRIBUTIVI DEL PERSONALE DIPENDENTE, NONCHE' TRASMISSIONE MENSILE DELLE ASSENZE.

Sezione di Intervento

Gestione previdenza: verifica, correzione e aggiornamento banca dati INPS/INPDAP degli imponibili contributivi del personale dipendente, nonché trasmissione mensile delle assenze ex legge 104/92

Obiettivi Strategici

Verifica, correzione e aggiornamento banca dati INPS/INPDAP degli imponibili contributivi del personale dipendente, nonché trasmissione mensile delle assenze ex legge 104/92

Stato di Attuazione

L'obiettivo è stato raggiunto.

L'importo da erogare è di € 620,00 al dipendente Nuzzo Maria Grazia.

RIDUZIONE DEL FENOMENO DELL'EVASIONE

Sezione di Intervento

riduzione del fenomeno dell'evasione inerente ai tributi locali, in particolar modo alla TARI e servizio idrico.

Obiettivi Strategici

Il progetto intende ridurre il fenomeno dell'evasione, in merito alla TARI, mediante l'incrocio dei dati in possesso dell'Ufficio tributi con quelli disponibili dell'Agenzia del Territorio.

Stato di Attuazione

L'obiettivo è stato raggiunto.

L'importo da erogare è di € 620,00 c.u. ai dipendenti Sais Mirella, e Anzevino Vincenzo.

TUTELA AMBIENTALE

Sezione di Intervento

Il corretto funzionamento della raccolta differenziata in tutte le sue fasi.

Obiettivi Strategici

Segnalare con immediatezza eventuali criticità, con particolare attenzione al conferimento della frazione indifferenziata e all'abbandono di rifiuti ingombranti e sanzionare le condotte illecite di violazione in materia di conferimento dei rifiuti.

Stato di Attuazione

L'obiettivo è stato raggiunto in quanto è stato incrementato il servizio di vigilanza ambientale su tutto il territorio comunale.

Gli importi da erogare sono € 600,00 c.u. ai dipendenti Crescenzo Iuliano, Francesco Guida. ed Enrico Moscuzza, e € 620,00 al dipendente Sergio Di Costanzo.

4.2 Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

La metodologia di valutazione adottata dall'Ente è stata introdotta come previsto dalle norme e, di seguito, se ne sintetizza l'iter e l'attuazione .

- ❑ Validazione degli obiettivi proposti e pesatura degli stessi: questo organismo ha provveduto alla verifica di ammissibilità e misurabilità degli Obiettivi 2016 nonché alla conseguente assegnazione di valore e “peso” in virtù delle priorità fissate dall'Amministrazione comunale; il criterio di pesatura e rilevanza degli obiettivi è stato fissato in coerenza con i livelli di priorità determinati dall'Amministrazione comunale.
- ❑ Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di PO: ogni PO ha consegnato a ciascuno dei propri collaboratori la scheda di valutazione contenente le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi assegnati dalla Giunta ed ai comportamenti organizzativi attesi.
- ❑ Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: questo Organismo ha provveduto ad una verifica intermedia.
- ❑ Consuntivazione del Piano della Performance: questo organismo ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa da cui è emerso il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- ❑ Valutazione conclusiva: questo organismo, per il tramite del proprio Presidente, ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti delle PO stesse

Si fa rilevare che l'intero processo è stato attuato a tutti i livelli nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

5. Valutazione Annuale delle Posizioni Organizzative e Dipendenti Comunali

Tra le competenze attribuite all'OIV rientra anche la valutazione dei responsabili degli uffici e dei servizi ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato e al fine di fornire elementi di supporto per l'assegnazione o la revoca degli incarichi.

Atteso che, mentre la retribuzione di posizione viene corrisposta mensilmente a ciascun responsabile per un importo pari ad € 9.038,03, quella di risultato, che va corrisposta a seguito di valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati mediante l'istituzione e l'attuazione dei servizi di controllo interno, è stata quantificata per l'anno 2016 nella misura minima del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di godimento.

L'OIV ha effettuato la valutazione del personale titolare di posizione organizzativa nell'anno 2016, compilando le apposite schede, ed ha quantificato le retribuzioni di risultato a ciascuno spettante nella seguente misura percentuale del valore massimo attribuibile:

1. D'Addio Carmela 93,00%
2. Trusio Vincenzo 93,00%
3. De Nuptis Luigi 92,00%
4. Belcuore Gianfranco 92,00%
5. Carella Luigi 93,00%

Sulla base delle anzidette valutazioni la retribuzione di risultato da erogare per l'anno 2013 ai dipendenti titolari di posizione organizzativa risulta la seguente:

Dipendente	Retribuzione di posizione	Retribuzione massima attribuibile	Percentuale Attribuita	Retribuzione di risultato
D'Addio Carmela	€ 9.038,03	€ 2.259,51	93,00%	€ 2.101,34
Trusio Vincenzo	€ 9.038,03	€ 2.259,51	93,00%	€ 2.101,34
De Nuptis Luigi	€ 3.626,79	€ 906,70	92,00%	€ 834,16
Belcuore Gianfranco	€ 6.952,27	€ 1.738,08	92,00%	€ 1.599,03
Carella Luigi	€ 9.038,03	€ 2.259,51	93,00%	€ 2.101,34
				€ 8.737,21

Per i dipendenti non titolari di posizioni organizzative il vigente sistema comunale di misurazione e valutazione (Piano della Performance) il budget complessivo annuo destinato al fondo per la produttività è suddiviso in due quote:

1. il 70% è assegnato tenendo in considerazione il numero dei dipendenti e le categorie di inquadramento. Il peso dei parametri è il seguente:
 - dipendenti di categoria A=> peso 160;

- dipendenti di categoria B=> peso 180;
- dipendenti di categoria C => peso 200;
- dipendenti di categoria D => peso 220.

La quota relativa ad ogni servizio è calcolata sommando i valori ottenuti dalla moltiplicazione del numero dei dipendenti di ogni categoria per il relativo parametro di riferimento.

2. il 30% viene assegnato tenendo conto del peso degli obiettivi di PEG/PDO e delle schede valutazioni del personale dipendente.

A prescindere dalla valutazione dei comportamenti dei dipendenti, una valutazione al di sotto del 70% non dà diritto ad alcun incentivo e conseguentemente il gruppo di lavoro perde il budget assegnato a preventivo.

Pertanto l'OIV ha:

- ❑ esaminato i report di risultato di ciascuna area e le valutazioni espresse da ciascun posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- ❑ sentito il segretario comunale in merito ai comportamenti organizzativi da ciascuna P.O.;
- ❑ ravvisata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato viene espresso un parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento degli obiettivi e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto.

Di seguito si riporta la ripartizione del 70% del budget complessivo annuo € 5.764,69 .

La somma da ripartire è pari ad € 4.035,28 suddivisa sulla base degli elementi di seguito indicati :

1. si moltiplicano i suddetti parametri per il numero di dipendenti impegnati nel progetto, che forma un totale di punti da sommare (S). Tale totale costituisce il dividendo delle risorse globali assegnate (R);
2. si rapportano i parametri al dividendo, ottenendo il valore da moltiplicare alla somma da ripartire.

CATEGORIA	PARAMETRO	QUANTITÀ DI PERSONALE	TOTALE PUNTI
A	160	1	160
B	180	2	360
C	200	5	1000
D	220	5	1100
			2620

Categoria A

$$160/2620= 0,061$$

$$0,061 \cdot 4.035,28 = 246,15$$

La retribuzione da erogare al personale con inquadramento A è pari ad **€ 246,15**

Categoria B

$$180/2620 = 0,069$$

$$0,069 \cdot 4.035,28 = 278,43$$

La retribuzione da erogare al personale con inquadramento B è pari ad **€ 278,43**

Categoria C

$$200/2620 = 0,076$$

$$0,076 \cdot 4.035,28 = 306,68$$

La retribuzione da erogare al personale con inquadramento C è pari ad **€ 306,68**

Categoria D

$$220/2620 = 0,084$$

$$0,084 \cdot 4.035,28 = 338,96$$

La retribuzione da erogare al personale con inquadramento D è pari ad **€ 338,96**

Il valore sopra indicato deve essere ripartito in proporzione ai mesi senza indennità di responsabilità di settore.

L'altro 30% viene ripartito considerando le schede di valutazione e la tabella di seguito riportata:

percentuale di raggiungimento obiettivi		percentuale di budget da distribuire
DA	A	
0	70 (escl.)	0%
70	75 (escl.)	70%
75	80 (escl.)	76%
80	85 (escl.)	82%
85	90 (escl.)	88%
90	95 (escl.)	94%
95	100	100

La somma da ripartire è pari a € 1.729,41 da rapportare al numero di dipendenti

- ❑ al dipendente che non ha raggiunto la soglia del 70% **non viene erogato alcun incentivo;**
- ❑ al dipendente che ha raggiunto una valutazione da 70 a 75 viene erogato un incentivo pari ad **€ 93,12**
- ❑ al dipendente che ha raggiunto una valutazione da 76 a 80 viene erogato un incentivo pari ad **€ 101,10**
- ❑ al dipendente che ha raggiunto una valutazione da 81 a 85 viene erogato un incentivo pari ad **€ 109,08**

- ❑ al dipendente che ha raggiunto una valutazione da 86 a 90 viene erogato un incentivo pari ad **€ 117,07**
- ❑ al dipendente che ha raggiunto una valutazione da 91 a 95 viene erogato un incentivo pari ad **€125,05**
- ❑ al dipendente che ha raggiunto una valutazione da 96 a 100 viene r erogato un incentivo pari ad **€ 133,03.**

Come previsto nel Piano della Performance le quote di budget non distribuite costituiscono economie di gestione da utilizzarsi per incrementare, nei limiti previsti dalla legge, le risorse decentrate di cui all'art.31, comma 3 CCNL 22/01/2004 dell'anno successivo.

6. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità

Il Comune di Arienzo si è dotato di un apposito Piano Triennale della Trasparenza e dell'Integrità, del Piano anticorruzione, nonché del codice di comportamento.

La relativa Sezione “Trasparenza, Valutazione e Merito”, presente sul sito istituzionale, durante l'anno 2015, è stata progressivamente alimentata con le necessarie informazioni cui si accede con buona facilità.

7. Conclusioni ed orientamenti per l'anno 2017

Per l'anno 2017 si suggerisce un'attenta considerazione e valutazione nei procedimenti di attuazione delle recenti previsioni normative **dell'AUTORITA' NAZIONALE ANTICORRUZIONE (ANAC).**

Si dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione, per assicurarne la più ampia visibilità e conoscenza.

Arienzo, lì 14/06/2017