



**COMUNE DI CALVIZZANO**  
(Provincia di Napoli)

---

*RELAZIONE AL PIANO DELLA PERFORMANCE*

*ANNO 2016*

## INTRODUZIONE

Il sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito e premio di cui l'ente si è dotato con deliberazioni della Giunta Comunale n. 11 del 31.1.2014, che rappresenta la modalità di applicazione concreta del meccanismo di premialità voluto dall'amministrazione comunale, è stato compiutamente applicato anche nell'anno 2016. Il sistema è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi pubblici, alla valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

Lo stretto collegamento tra "obiettivi" realizzati e "premi" riconosciuti ha fatto sentire i propri effetti, generando una comune cultura del "fare" e del "fare meglio e di più" negli ambiti di pubblico intervento, pur in un contesto socioeconomico come quello che attualmente caratterizza il Paese, che indubbiamente incide sulla percezione degli effetti reali.

Il comma 1, lettera b, art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 prevede che l'Amministrazione Comunale adotti un provvedimento denominato "Relazione sulla Performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti attraverso la Relazione sulla Performance il Comune rileva i risultati conseguiti nel corso dell'esercizio finanziario precedente, concludendo il ciclo di gestione della performance annuale.

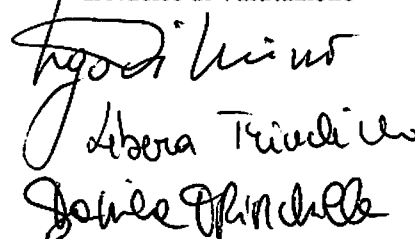
Il presente documento, predisposto dal Nucleo di Valutazione, in conformità con le linee guida dettate dalla CIVIT con deliberazione n. 5/2012, oggi ANAC, è già stato oggetto di validazione da parte dello stesso organismo di valutazione dell'ente in relazione alle prestazioni rese dagli operatori dipendenti dell'amministrazione da pubblicaresultato dell'Ente.

La Relazione dà conto dei risultati organizzativi complessivi dell'Ente, delle attività gestionali dei singoli Settori, dei risultati individuali raggiunti nel corso dell'anno 2016 con riferimento agli obiettivi strategici assegnati ai Responsabili con il Piano delle Performance approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 87 dell'11.11.2016.

I risultati registrati dal Nucleo di Valutazione nell'ambito della Relazione evidenziano un buon livello di raggiungimento degli obiettivi strategici e premiali: l'Amministrazione si pone in una condizione di buona gestione complessiva, pur sempre con buoni margini di miglioramento soprattutto nella fase di monitoraggio e controllo delle prestazioni rese da tutti gli operatori.

Nelle pagine che seguono sono esposte le modalità di valutazione degli attori coinvolti (P.O.) con l'individuazione, per ciascun Settore, degli obiettivi operativi realizzati, volti ad evidenziare la performance complessiva dell'Ente.

Il Nucleo di Valutazione



The image shows three handwritten signatures in black ink. The first signature is the most prominent and appears to be 'Giovanni...' followed by a surname. The second signature is 'Albera...' and the third is 'Giovanni...' followed by a surname. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized hand.

### **Premessa**

La Relazione sulla performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto D.Lgs.n. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, è lo strumento con il quale l'amministrazione dà conto dei risultati conseguiti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance che, articolato nelle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e assegnazione delle premialità, è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio e con gli altri sistemi di pianificazione e controllo.

La Relazione evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse assegnate e rileva gli eventuali scostamenti indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

Al pari del Piano della performance, la Relazione, è validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 14, commi 4, lettera c).

### **Il contesto di riferimento**

L'attività del Comune di Calvizzano nel corso del 2016 è stata caratterizzata, come già da alcuni anni, da forti difficoltà sia sul piano delle risorse umane, a causa dei diversi interventi normativi che hanno imposto decisi tagli ai bilanci degli Enti Locali, sia per le difficoltà interpretative delle più recenti disposizioni.

A ciò si aggiunge l'impatto delle misure restrittive specifiche sul trattamento economico individuale e più in generale sulla spesa di personale: in particolare le spese per assunzioni, formazione e lavoro flessibile, contenute in stringenti tetti ancorati a dati storici di anni precedenti, e le forti limitazioni al turnover del personale.

In una situazione complessa in un quadro di strutturale riduzione delle risorse, l'Amministrazione ha lavorato prioritariamente al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi erogati ai cittadini.

### **La misurazione della performance organizzativa dell'Ente per l'anno 2016**

Per valutare il grado di attuazione della strategia dell'azione Amministrativa il Nucleo di valutazione ha individuato quale indicatore di sintesi dello stato di attuazione la percentuale di realizzazione degli obiettivi strategici: rispetto al Piano Performance 2016 approvato, viste le schede, alle quali si fa espresso rinvio, si evidenzia che il grado medio di realizzazione degli Obiettivi Performance 2016 raggiunto è pari al 98 %.

La valutazione è stata fatta anche utilizzando gli indicatori di sintesi relativi al rispetto degli equilibri di bilancio e al rispetto delle regole del Pareggio di bilancio (prima patto di Stabilità interno).

Altro indicatore è quello relativo al posizionamento rispetto ai parametri di deficitarietà strutturale che vede il Comune di Calvizzano rispettoso di tutti i 10 parametri fissati con D.M. del 18/02/2013, come formalmente accertato in sede di approvazione del rendiconto della gestione 2015 e bilancio 2016.

Dai tempi medi di pagamento, significativamente ridotti, sia per le spese correnti che per quelle di investimento si desumono altri elementi positivi rispetto alla misurazione della performance organizzativa dell'Ente.

Dagli elementi considerati emerge che la performance organizzativa dell'Ente per l'anno 2016 è realizzata.

### **La misurazione della performance organizzativa dei Servizi per l'anno 2016**

Per la misurazione della performance organizzativa dei singoli Settori e servizi, il Nucleo di Valutazione si è avvalso di una selezione dei dati contenuti nelle schede compilate ai fini della valutazione del grado complessivo di

raggiungimento degli obiettivi dei Responsabili – P.O.

Seppur l'art. 16 del D.Lgs. 150/2009 non menzioni tra le norme direttamente applicabili agli Enti Locali l'art. 8 del D.Lgs. stesso, l'attuale sistema di misurazione e valutazione della Performance organizzativa dell'Ente – rispettoso dei principi contenuti nella normativa nazionale – permette la verifica della performance organizzativa di ciascun servizio attraverso l'esame di apposite relazioni predisposte dai singoli responsabili .

Dall'analisi delle relazioni suddette è stato possibile verificare:

- a) I principali dati di produzione riferiti alle attività ritenute più rilevanti;
- b) La motivazione delle più significative variazioni o dei principali miglioramenti qualitativi dei prodotti/servizi;
- c) Le principali azioni ed i risultati generati nell'arco del 2016 con riferimento, in particolare, al grado di soddisfazione delle attività e dei servizi, alla modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze, allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini e/o utenti, al contenimento/riduzione dei costi e riduzione/ottimizzazione dei procedimenti, allo sviluppo delle pari opportunità.

In particolare nel procedere alla valutazione del singolo obiettivo il Nucleo di Valutazione:

- 1) ha individuato la % di realizzazione dell'obiettivo e definito il punteggio finale per ciascun obiettivo;
- 2) nel valutare la % di realizzazione dell'obiettivo il Nucleo di Valutazione ha tenuto conto sia dei tempi di realizzazione dello stesso sia di eventuali particolari modalità di attuazione che ne abbiano agevolato/rallentato il raggiungimento riportate nelle note del responsabile, in calce alla scheda di ogni singolo progetto;
- 3) nel definire il punteggio finale il Nucleo di Valutazione ha considerato, altresì, le attività "nuove e diverse" poste in essere al fine di rispondere anche a "situazioni di emergenza" e l'andamento dei volumi di attività ordinaria svolta, valorizzando i casi di incremento imputabili ad azioni virtuose del Responsabile e della struttura di riferimento.

Ad esito del processo di valutazione, il Nucleo di Valutazione ha elaborato le schede approvate con verbale del 7.02.2017.

#### **La valutazione delle prestazioni dirigenziali per l'anno 2016**

Per la formulazione della proposta al Sindaco della valutazione delle prestazioni dirigenziali dell'anno 2016 il Nucleo di Valutazione ha applicato le tecniche ed i parametri previsti dal Sistema di misurazione e valutazione vigenti per questo Ente, come per gli anni precedenti.

Lo strumento di valutazione utilizzato è la scheda, allegata al sistema di valutazione comparandoli con gli obiettivi strategici correlati al Piano Esecutivo di Gestione.

E' stato valutata la Competenza dimostrata, il contributo alla performance generale fornito da ciascun Responsabile alla performance generale dell'Ente.

L'attività, svolta dal Nucleo di Valutazione con le modalità descritte, ha determinato la formulazione di una proposta di valutazione delle prestazioni dirigenziali per l'anno 2016, che attribuisce ai n. 7 funzionari, incaricati di funzioni dirigenziali, P. O. , un punteggio compreso tra i 94/100 e 100/100.

Il Nucleo di Valutazione attesta la correttezza del processo valutativo delle prestazioni rese nel 2016 attuato dall'Ente come previsto dal vigente sistema.

Le schede complessive di valutazione sono state raccolte dal Servizio Personale.

#### **Azioni svolte in merito alle Pari Opportunità di Genere**

Il Comune di Calvizzano con Delibera di Giunta n.30 del 30/04/2016 ha approvato – il piano delle azioni positive e ritualmente pubblicato sul sito del Comune di Calvizzano - Amministrazione Trasparente.

#### **Obiettivi di accessibilità**

La previsione dell'art. 9 comma 7 del D.L. 179/2012 in tema di accessibilità senza discriminazione ai siti web e ai servizi informatici, è stata attuata compatibilmente con la gestione delle competenze, in materia.

#### **Considerazioni finali**

La struttura organizzativa nel suo complesso si è impegnata per l'attuazione della metodologia in vigore, attivando tutti gli strumenti di accompagnamento e di informazione/formazione utili al percorso.

L'applicazione del suddetto sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2016 ha fatto evidenziare i seguenti aspetti positivi:

- la gran parte degli obiettivi appaiono sostanzialmente rilevanti rispetto ai bisogni della collettività;
- i comportamenti messi in atto dai funzionari Responsabili sono coerenti con le linee dettate dal vertice politico;
- la sezione "Amministrazione Trasparente" è in linea con quanto previsto dalla vigente normativa attuata con l'approvazione della Sezione per la trasparenza e l'integrità contenuta nell'ambito del PTPC.

*Il Nucleo di Valutazione*

*Fgo di li ur*  
*Libera Trucillo*  
*Janice Mandillo*