

COMUNE DI LATIANO
(Provincia di Brindisi)

RELAZIONE
SULLA PERFORMANCE
ANNO 2018

Latiano, 04/03/2019

Segretario Generale
Dott.ssa Carmela FLORE



PREMESSA

In attuazione a quanto previsto dall'articolo 3 del d.lgs. 27/10/2009, n. 150 l'ente deve adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa. Il piano della performance, in base a quanto previsto dall'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori.

Il piano della performance 2018/2020 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 93 del 06/06/2018.

Nello specifico del Comune di Latiano, il ciclo della performance è disciplinato dalle norme contenute nella predetta deliberazione inerente la metodologia di valutazione per gli anni 2018 - 2020 disciplinante l'iter procedurale per la gestione della performance, individuando quali momenti salienti del ciclo della performance le fasi di seguito descritte.

a) La programmazione

Rispetto alla fase della programmazione il Piano della performance rappresenta il documento di sintesi della fase programmatoria nel quale viene evidenziato in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione (programmazione triennale strategica, programmazione triennale economico finanziaria, programmazione operativa annuale, piano dettagliato degli obiettivi), in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente.

b) il monitoraggio

Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato dall'OIV con il supporto dei responsabili delle strutture organizzative preposte, che provvedono secondo scadenze prestabilite alla redazione di report sulla performance; in ogni caso un monitoraggio intermedio è previsto in coincidenza con la verifica degli equilibri di bilancio di cui all'articolo 193 del D.Lgs. 267/2000.

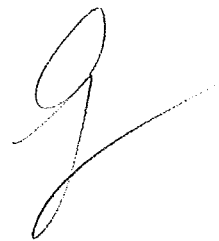
c) la verifica e valutazione

La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di una Relazione sulla Performance, finalizzata alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo e a tutti gli stakeholder.



La relazione sulla performance è predisposta dal Segretario Generale sulla base dei dati acquisiti presso ciascun responsabile di struttura e successivamente trasmessa all' OIV per la validazione e successiva approvazione/presa d'atto da parte della Giunta Comunale.

Nel prosieguo della presente relazione, coerentemente con le fasi del ciclo di gestione della performance come sopra individuate, procederemo preliminarmente ad illustrare lo scenario entro il quale si è sviluppata l'attività dell'amministrazione, accennando in particolare all'assetto organizzativo dell'ente e agli strumenti di programmazione in atto, quindi seguirà una verifica dell'attività svolta, sulla base dei dati acquisiti presso ciascun responsabile di struttura, puntualmente supportata dall' analisi di specifici indicatori di attività; oltre alla verifica degli obiettivi di PEG seguirà una verifica degli obiettivi strategici, avendo come riferimento l'analisi di specifici procedimenti a tal fine rilevanti.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized letter 'G' followed by a horizontal line extending to the right.

1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

1.1. ASSETTO ORGANIZZATIVO

L'assetto organizzativo di riferimento a valle di quello a suo tempo approvato dalla Giunta comunale con delibera n° 126 del 14/08/2014., alla data del 31.12.2018, risulta dalla Rideterminazione organica triennio 2018-2020 approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 156 del 15/11/2017 e che viene in dettaglio riepilogata qui di seguito e nella tabella n. 1:

I^ STRUTTURA: Servizi Demografici - Innovazione Tecnologica - Politiche Comunitarie - Attività Produttiva - Contratti;

II^ STRUTTURA: Servizi Sociali - Pubblica Istruzione;

III^ STRUTTURA: Segreteria Generale - Risorse Umane - Ecologia e Ambiente;

IV^ STRUTTURA: Servizi Finanziari - Fiscalità Locale;

V^ STRUTTURA: Lavori Pubblici - Cimitero;

VI^ STRUTTURA: Urbanistica - Gestione del Territorio -SUAP;

VII^STRUTTURA: Servizi Culturali - Biblioteca - Musei;

VIII^ STRUTTURA: Polizia Locale;

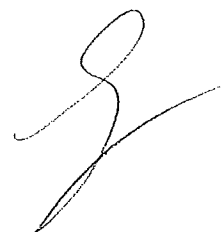


TABELLA 1 – ASSETTO ORGANIZZATIVO A TUTTO IL 31.12.2018

	Struttura	Risorse Umane per categoria				Tot.
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	
<i>I</i>	Servizi Demografici –Innovazione Tecnologica – Politiche Comunitarie – Attività Produttive-Contratti; <i>Funz. Responsabile : Sig .Giacobbe CORRADO</i>	1	1	3	1	6
<i>II</i>	Servizi Sociali – Pubblica Istruzione <i>Funz. Responsabile: Dott.ssa Lucia ERRICO</i>		2		3	5
<i>III</i>	Segreteria Generale – Risorse Umane –Ambiente Ecologia <i>Funz. Responsabile: Dott. Flavio M. LECCISO</i>		2	2	3	7
<i>IV</i>	Servizi Finanziari –Fiscalità Locale <i>In convenzione</i> <i>Funz. Responsabile: Dott. Stefano LE GROTTAGLIE</i>		1	3	1	4 +1 in convenzione
<i>V</i>	Lavori Pubblici - Cimitero <i>Funz. Responsabile: Arch. Salvatore MADAGHIELE</i>			2	1	3
<i>VI</i>	Urbanistica e Gestione del Territorio – S.U.A. P. <i>Funz. Responsabile: Arch. Giuseppe MURI</i>			1	1	2
<i>VII</i>	Servizi Culturali –Biblioteca - Musei <i>Funz. Responsabile: Dott. Piergiorgio GALLIANO</i>		2	1	1	4
<i>VIII</i>	Polizia Locale <i>Funz. Responsabile: Sig. Giacobbe CORRADO</i>			7	1	8
<i>STAFF SINDACO</i>	Gabinetto - Segreteria particolare					
	<i>Totale</i>	1	8	19	11 + 1 in conv.	39+1 in conv.

Giova ricordare che al 31.12.2018 la dotazione organica del Comune consta complessivamente di 39 unità di personale più n. 1 in convenzione che è stata successivamente assunta a seguito di procedura di mobilità volontaria con determinazione n. 501/2018.

Nel corso dell'anno vi sono stati due collocamenti a riposo con decorrenza 01/11/2018 e 31/12/2018 ed una assunzione con decorrenza 28/12/2018.

1.2. Attuazione piano occupazionale 2018

*In relazione alle limitate risorse economiche, avendo un limite piuttosto alto di capacità assunzionale, è stato possibile sfruttare al massimo tale capacità e pertanto con **deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 14/05/2018**, è stato approvato il programma triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2018-2020 ed è stato approvato il piano occupazionale.*

Per quanto concerne le assunzioni a tempo determinato si fa presente che a causa delle ristrettezze finanziarie nel corso del 2018 si è proceduto ad una assunzione a tempo determinato per pochi mesi al fine di garantire alcuni servizi essenziali ed irrinunciabili per l'Ente (Polizia Locale) o comunque indispensabili a tutela della sicurezza e salute pubblica.

Va ricordato che nel corso dell'anno sono stati attuati progetti di integrazione oraria rivolti ai lavoratori socialmente utili utilizzati presso questo ente.

Tutta la programmazione di cui sopra è stata approvata ed attuata nel rispetto del quadro normativo di riferimento in materia di spesa di personale negli enti locali ed in particolare dell'articolo 76 comma 7 del D.L. 112/2008 e successiva legge di conversione, come sostituito dall'articolo 14 comma 9 del D.L. 31/5/2010, n. 78 che modifica la disciplina delle spese di personale degli enti locali a far data dal 1° gennaio 2011 e D. Lgs. 75/2017. Ed in vero a fine esercizio, come documentato dal verbale di chiusura in atti, risulta:

- che la spesa di personale 2018 (intervento 1 del bilancio) risulta pari a € 1.678.905,44;*
- che l'incidenza percentuale delle spese di personale sulle spese correnti, nell'anno 2018 è stata pari al 35,25 %.*

2. PROGRAMMAZIONE

Dato il quadro normativo di riferimento, come delineato in premessa, il Comune di Latiano, per il triennio 2018/2020, ha proceduto a dare attuazione al ciclo della performance; a tal proposito va ricordato che, al fine di evitare duplicazioni di procedimenti ed improntare l'attività amministrativa a criteri di efficacia, efficienza ed economicità di gestione, il Comune di Latiano articola ed applica il ciclo di gestione della performance utilizzando gli strumenti di pianificazione e di controllo economico finanziari già applicati in forza del D.Lgs. 267/2000, previo opportuno adattamento ai principi del D.Lgs. n. 150/2009, applicabili agli enti locali.

Posto quanto sopra, ai fini delle verifiche e dell'analisi condotta attraverso la presente relazione, gli strumenti di programmazione che costituiscono punti di riferimento e di partenza della stessa sono quelli di seguito riepilogati:

- delibera Consiglio Comunale delibera n. 15 del 23/04/18 di approvazione del Bilancio di previsione esercizio finanziario 2018*
- delibera Giunta comunale n. 93 del 06/06/2018 di adozione del Piano Esecutivo di Gestione e di approvazione dei criteri generali della metodologia permanente per la valutazione dei risultati e*



della prestazione lavorativa dei dipendenti nonché di approvazione del Piano della Performance 2018-2020;

3. ANALISI INDICATORI DI ATTIVITA'

La verifica dell'attività viene effettuata anche attraverso il concreto riscontro di alcuni indicatori di attività, individuabili in specifici atti e/o provvedimenti particolarmente significativi per la vita dell'Ente, anche se non esaustivi della stessa.

La *tabella n. 2* riepiloga alcuni di questi atti, evidenziando quanto ciascuna struttura apicale è stata interessata dalla produzione degli stessi nel corso del 2018.

TABELLA N. 2 - INDICATORI DI ATTIVITÀ

Strutture apicali	Proposte Delibere		Determinate
	C.C.	G.C.	
Struttura I	2	9	61
Struttura II	2	8	137
Struttura III	12	36	116
Struttura IV	20	32	210
Struttura V	3	40	175
Struttura VI	2	4	15
Struttura VII	2	23	84
Struttura VIII		3	69
Segretario Generale	1	29	66
TOTALE	44	184	933

4. VERIFICA OBIETTIVI

Oltre alla verifica riferita alla quantità dell'attività svolta in termini di produzione di atti, si reputa opportuno effettuare un'analisi più specifica, mirata a verificare la coerenza di tale attività con quelli che possiamo definire gli obiettivi dell'Ente finalizzati a garantire l'ottimizzazione delle risorse umane e strumentali di cui l'Ente dispone, in una prospettiva di generale contenimento della spesa, in grado comunque di garantire elevati livelli di qualità nella erogazione dei servizi, nonché un elevato livello di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa nel suo complesso.



Detti obiettivi desunti dal Piano della Performance 2018/2020 e dai PEG, trovano la loro attuazione in tutti i procedimenti che hanno caratterizzato l'attività amministrativa ordinaria dell'Ente nel corso dell'esercizio finanziario 2018.

Come accennato, anche nel corso del 2018, in considerazione della scarsità di risorse umane, economiche e strumentali dell'Ente, i principali obiettivi per ogni struttura hanno coinciso con il mantenimento dei livelli minimi di servizi resi.

A conclusione dell'esercizio finanziario con nota prot. 13460 del 15/10/2019 e prot. 15871 del 21/11/2019, il Segretario Generale richiedeva ai funzionari Responsabili di P.O. dettagliata relazione circa l'attività di gestione svolta nel corso dell'esercizio finanziario 2018, come poi trasmesse e versate in atti.

La ricognizione effettuata da ciascun funzionario, sia pure in forma sintetica, dà contezza dello stato dell'arte delle attività svolte.

5. Processi di valorizzazione risorse umane

In data 18/12/2018 i componenti della Delegazione Trattante, costituita ai sensi dell'articolo 4 del CCNL 22/1/2004, a conclusione del processo di contrattazione, hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo – Accordo Ponte per la destinazione delle risorse annuali 2018.

Le scelte operate in fase di contrattazione documentano:

- che le risorse decentrate stabili e variabili, secondo le scelte operate in fase di contrattazione, sono state destinate al trattamento economico, per i dipendenti in servizio, degli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo ovvero carattere di variabilità e occasionalità; In linea di principio la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e delle risorse decentrate variabili è ispirata ai seguenti criteri:

- Valorizzare il merito e l'apporto individuale e collettivo riservando risorse finanziarie significative da destinare al riconoscimento della qualità della prestazione individuale e collettiva (produttività);*
- Promuovere processi di potenziamento dei servizi di controllo da parte del personale di P.M. attraverso l'utilizzo dei proventi di cui all'articolo 208 del C.d.S.*
- Perseguire il principio della "giusta retribuzione" per ciascun lavoratore che tenga conto delle responsabilità, dei carichi di lavoro, delle specificità e degli apporti individuali nei diversi processi lavorativi;*
- Garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL*

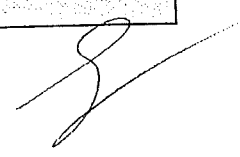
6. Informatizzazione

I principi della c.d. "Amministrazione Digitale" impongono alla P.A. di trattare la documentazione amministrativa e gestire i procedimenti avvalendosi dei sistemi digitali e delle più avanzate tecnologie dell'informazione e della comunicazione; ciò consente di ottimizzare il lavoro degli uffici ed offrire agli utenti finali servizi di nuova concezione, per ciò stesso rapidi ed efficaci.

E' stato assicurato il rispetto della normativa in materia di Albo pretorio on line.

E' stato incentivato l'utilizzo del servizio di posta elettronica certificata (PEC), per la comunicazione all'interno dell'Ente e non solo.

CONSIDERAZIONI FINALI



La base di partenza per la pianificazione del Comune di Latiano sono le Linee programmatiche di mandato derivanti dal programma elettorale del Sindaco le quali rappresentano quindi la base della pianificazione strategica dell'Ente successivamente integrata e in parte aggiornata nel Documento Unico di Programmazione (DUP) approvato dal Comune di Latiano con Delibera C.C. n. 14 del 23/04/2018. Gli altri strumenti di programmazione adottati dal Comune di Latiano, secondo un processo "a cascata", sono: il Bilancio di Previsione, il Piano esecutivo di Gestione, il Piano delle Performance, il Piano triennale delle opere pubbliche e la programmazione triennale del fabbisogno del personale. Tali documenti sono direttamente collegati tra loro e soddisfano nel loro complesso i principi di cui al D.L. n. 150/2009. Essi, nel loro insieme coordinato, concorrono a costituire gli strumenti cardine del Ciclo della performance del Comune di Latiano.

La definizione ed assegnazione degli obiettivi e il collegamento tra obiettivi e risorse viene attuata con l'approvazione annuale del Piano esecutivo di gestione e del Piano delle Performance da parte della Giunta Comunale.

L'analisi sull'attività svolta nel corso dell'esercizio finanziario 2018, come sintetizzata nella presente relazione e documentata dalla verifica condotta attraverso gli indicatori di attività nella stessa considerati, evidenzia nel suo complesso:

- *una sostanziale coerenza dell'attività di gestione con gli atti di programmazione approvati dall'organo di governo*
- *la percentuale di raggiungimento degli obiettivi 2018 è soddisfacente in tutte le strutture apicali, in considerazione delle criticità organiche che spesso rasentano situazioni insostenibili;*
- *I dati rilevati dagli strumenti di controllo economico-finanziari anno 2018, assunti a strumenti rilevanti ai fini dell'impostazione del ciclo della performance per il Comune di Latiano, confermano che:*

- *l'attività di gestione ordinaria è stata assicurata nel rispetto assoluto delle disposizioni normative in materia di contenimento delle spese delle pubbliche amministrazioni;*
- *una generale situazione di equilibrio del bilancio;*
- *la programmazione in materia di fabbisogno del personale è stata approvata ed attuata nel rigoroso rispetto del quadro normativo di riferimento in materia di spesa di personale negli enti locali.*

Latiano, ____/____/20____

Il Segretario Generale
Dott.ssa Carmela FLORE

