



COMUNE DI RUVO DI PUGLIA
AREA METROPOLITANA DI BARI
AREA 1 POLITICHE DEL PERSONALE

Cod. fisc. 00787620723

Tel. 0809507141 Fax 0809507162

mail: ufficio.personaleruvo@virgilio.it

**RELAZIONE SULLO STATO DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI RUVO
DI PUGLIA - ESERCIZIO 2016.**

Come è noto, le Pubbliche Amministrazioni 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 cittadino e quindi volti a dare concretezza alle aspettative del cittadino.

Il Piano delle Performance, secondo l'art. 10, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009, è un documento programmatico triennale da adottare in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione in generale e delle strutture.

Il D.L. n. 174 del 10.10.2012, convertito in legge 213 del 7.12.2012 ha aggiunto all'art. 169 del D.lgs. 267/2000, "Piano esecutivo di gestione", il comma 3 bis che dispone l'unificazione organica del Piano degli Obiettivi e del Piano della Performance con il Piano esecutivo di gestione. Piano che, precisa la stessa legge, deve essere deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con la relazione previsionale e programmatica.

Il Ciclo di gestione della performance per il periodo 2016-2018, e nello specifico, per l'anno 2016, è stato articolato sulla base dei seguenti documenti:

a) il Documento Unico di Programmazione (DUP) di cui all'art.170 (nella nuova formulazione) del D.lgs n.267/00 e s.m.i., che deve essere adottato dai comuni a far data dall'esercizio 2016;

b) il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), di cui all'art.169 (nella nuova formulazione) del D.lgs n.267/00 e s.m.i., definito dalla Giunta sulla base del bilancio annuale deliberato dal Consiglio Comunale, che individua gli obiettivi della gestione ed affida gli stesi, unitamente alle dotazioni, ai responsabili dei servizi.

Ai sensi del comma 3 bis dell'art.169 del D.lgs n.267/00, Piano dettagliato degli obiettivi ed il Piano della performance, sono unificati nel Piano Esecutivo di Gestione.

c) il Piano triennale per la prevenzione della corruzione, ed il Programma triennale per la trasparenza e la integrità, di cui alla Legge n.190/2012.

Il Piano della Performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance. E' un documento programmatico triennale, in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori e i risultati attesi.

Il Piano, dunque, definisce gli elementi fondamentali su cui si baserà la valutazione e la rendicontazione della performance.

Nell'anno 2016, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 38 del 28.02.2017, è stato approvato il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2017-2019.

Per lo stesso anno 2016 il PEG è stato strutturato come segue:

- Parte 1^ PEG finanziario approvato con delibera di Giunta Comunale n. 328 del 22 dicembre 2016;
- Parte 2^ Piano degli obiettivi integrato con il Piano della Performance, approvato con delibera di G.C. n. 328 del 22 dicembre 2016;

In particolare, il Piano dettagliato degli obiettivi per l'anno 2016, predisposto dal Segretario Generale, è scaturito dal lavoro condiviso di programmazione che ha coinvolto il Sindaco, gli Assessori, lo stesso Segretario Generale dei Direttori di Area incaricati di posizione organizzativa, comprendente:

Obiettivi strategici : questi sono finalizzati all'attuazione del programma amministrativo del Sindaco o all'attuazione di un nuovo servizio o a migliorare le performance gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni delle

diverse aree. Tali obiettivi, dettagliati nelle schede predisposte dai responsabili delle relative aree, esplicitavano fasi e tempi, responsabilità politico-amministrative e operative nonché indicatori di risultato.

Ogni obiettivo è raggiungibile attraverso l'utilizzo delle risorse umane ed economiche, indicate nelle stesse schede, e assegnate ad ogni servizio con la parte finanziaria del PEG.

Obiettivi di mantenimento: questi sono finalizzati a mantenere le performance gestionali relativamente ad attività rilevanti nelle funzioni dei diversi servizi in relazione alla programmazione. Tali obiettivi sono dettagliati nelle apposite relazioni allegate nelle quali vengono esplicitate le fasi e le azioni che compongono l'attività, gli indicatori di attività e di risultato e le risorse umane dedicate.

Sia gli obiettivi strategici che gli obiettivi di mantenimento sono collegati ai programmi e progetti contenuti negli atti di programmazione dell'Ente.

Le attività ordinarie si riferiscono a tutte le attività strutturali, finalizzate a mantenere le performance gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni dei diversi servizi.

Per ciascun programma sono state indicate le finalità che si intendono perseguire e le risorse umane e strumentali ad esso destinate. In particolare, nella definizione degli obiettivi dell'amministrazione per l'anno 2016 si è tenuto conto:

- a) dei vincoli imposti dal legislatore in materia di riduzione dei trasferimenti dallo stato;
- b) della conseguente riduzione delle possibilità di spesa dell'ente che comprime fortemente la possibilità di manovra politica nell'ambito della programmazione;
- c) del particolare sottodimensionamento dell'intera dotazione organica, così come riscontrata, del resto, nell'annuale piano di ricognizione del personale destinato ad evidenziare gli eventuali esuberanti.

Tutti gli obiettivi individuati sono stati pensati con il fine di migliorare la qualità dei servizi resi alla collettività; qualificare la professionalità delle risorse

umane; rivolgere maggiore attenzione agli aspetti sociali e culturali; sviluppare e potenziare il sistema delle comunicazioni in modo particolare con l'esterno.

Al termine dell'esercizio finanziario relativo all'anno 2016, gli uffici competenti hanno predisposto il rendiconto di gestione e la relazione relativa all'esercizio 2016, contenente i risultati conseguiti in termini finanziari, economico-patrimoniali oltre che programmatici, approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 59 del 15.6.2017.

Sulla base dei risultati conseguiti ed espressi nei documenti di rendicontazione relativi all'anno 2016, si riscontra quanto segue:

- ✦ Il raggiungimento di una azione programmatica sia per quanto riguarda la gestione corrente che per gli investimenti;
- ✦ Il rispetto del limite della spesa del personale risultato inferiore alla media del triennio 2011-2013;
- ✦ Il rispetto del patto di stabilità;
- ✦ In linea generale una tenuta della condizione finanziaria dell'Ente: infatti, all' inizio del mandato è risultato che sono otto su dieci i parametri rispettati che, in base alla normativa vigente, in caso di mancato rispetto, sono indicatori della condizione di ente strutturalmente deficitario. Ciò è avvenuto nonostante una grave situazione di liquidità dovuta alla necessità di anticipare il pagamento di somme (in termini di milioni) per conto di soggetti assegnatari di terreni espropriati, cui l'amministrazione è stata condannata in seguito a pronunce dei tribunali che hanno rideterminato in aumento le indennità rispetto a quelle originariamente fissate. A questa condizione, già difficile per sé stessa poiché l'importo complessivo delle pronunce dei tribunali interessati dalle controversie è pari a circa € 21.000.000,00, si è aggiunta la necessità per l'ente di contrarre un mutuo al fine di fronteggiare le richieste dei creditori (che ha aumentato il disavanzo nella parte corrente della spesa) e la assoluta indisponibilità dei soggetti effettivamente obbligati a rimborsare le somme già corrisposte dal Comune, nonostante la richiesta avanzata.

Il presente documento costituisce la Relazione sulla Performance e rendiconta i risultati attesi al 31 dicembre 2016, considerando sia gli obiettivi strategici che

quelli di mantenimento, così come si rileva dalle relazioni conclusive delle attività, redatte da tutti i responsabili di area, in atti, dalle quali emerge che gli obiettivi sono stati raggiunti così come stabilito nella fase di previsione.

Dai verbali del Nucleo di Valutazione concernenti l'attività svolta nell'anno 2016, risulta quindi l'impegno profuso e la professionalità, nonché un generale rispetto dei tempi e dei programmi da parte di tutti i responsabili di servizio, tant'è che nella valutazione finale per l'attività svolta nell'esercizio finanziario 2016, tutte le aree hanno raggiunto il valore del 100% della performance complessiva: ciò ha consentito la liquidazione della indennità di risultato nei confronti dei titolari di posizione organizzativa secondo le modalità e nella misura stabilita dalle norme regolamentari nell'Ente vigenti e dai risultati della valutazione.

La valutazione della performance, per l'anno 2016, è stata effettuata sulla totalità del personale dipendente (posizioni organizzative e dipendenti) secondo le metodologie di valutazione vigenti nell'Ente, che prendono in considerazione i comportamenti organizzativi espressi nell'esercizio considerato ed i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati all'area di appartenenza nonché per comportamento organizzativo riferito a ciascun dipendente.

La valutazione del personale è avvenuta seguendo lo schema sotto riportato, così come previsto nel piano della performance per il triennio 2016-2018.

La valutazione della performance operativa e organizzativa	
Soggetti	Nucleo di Valutazione per le posizioni apicali Nucleo di Valutazione e Sindaco per il Segretario generale Posizioni apicali per il personale dipendente
Oggetto	Performance operativa e organizzativa della struttura nel suo complesso e dei singoli dipendenti
Strumenti	Piano della performance e sistema di misurazione e valutazione della performance
Tempi e modalità	Report periodici Schede individuali Relazioni finali annuali

Logica	Valutare le prestazioni del personale, nell'ottica aziendale pubblica

In conclusione si dà atto che sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. n. 150/2009, e, di seguito, dal D.Lgs. n. 33/2013 e s., in materia di pubblicità e trasparenza. In particolare sino al 31 dicembre 2015 nella sezione "Amministrazione Trasparente", ciò è avvenuto mediante i seguenti adempimenti:

- 1) E' stato pubblicato il provvedimento di istituzione del Nucleo di Valutazione, corredato dei curricula dei componenti;
- 2) Sono stati pubblicati i tassi di assenza e maggiore presenza del personale raggruppato per aree di appartenenza;
- 3) E' stato pubblicato il codice disciplinare vigente alla data;
- 4) E' stato pubblicato il nuovo codice di comportamento;
- 5) E' stato adottato dall'Ente il codice di comportamento approvato con deliberazione di G.C. n. 330 del 20.12.2013;
- 6) E' stata pubblicata la nuova organizzazione dell'Ente e la conseguente dotazione organica approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 39/2014 e successiva n. 333/2014;
- 7) E' stato approvato, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 2 febbraio 2016, l'aggiornamento del piano triennale per la prevenzione della corruzione, per il periodo 2016-2018, e piano triennale per la trasparenza e l'integrità, per il periodo 2016/2018;
- 8) E' stata adottata e pubblicata sul sito istituzionale, la relazione sulle misure anticorruzione per l'anno 2016;
- 9) E' stato pubblicato il piano delle Performance per il triennio 2012-2014, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 29 marzo 2012;
- 10) E' stato pubblicato il piano delle performance ed il piano dettagliato degli obiettivi e Piano esecutivo di gestione per l'anno 2015, approvato con deliberazione di G.C. n. 225 del 30 settembre 2015.

Inoltre è a pieno regime il sistema di pubblicazione degli atti amministrativi sul sito ufficiale dell'Ente. Tutta l'attività di controllo in merito alla pubblicazione ex D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. e L. 190/2012 e s.m.i. è costantemente monitorata.

Sono stati attivati i vari tipi di controllo disposti dal decreto legge n. 174/2012, così come disciplinati dal regolamento di riforma e di rafforzamento dei controlli interni, approvato con deliberazione del consiglio comunale n. 4 dell'8 gennaio 2013.

L'attività del Nucleo di Valutazione è stata svolta nel rispetto delle disposizioni legislative in materia nonché delle disposizioni regolamentari vigenti.

La presente relazione viene trasmessa alla Giunta Comunale, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 150/2009 per l'approvazione ai sensi dell'art. 15, comma 2, lett. b) dello stesso decreto, e per la successiva trasmissione della stessa al Nucleo di Valutazione per la validazione.

Ruvo di Puglia, 28 giugno 2017

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Salvatore Maurizio Moscara)

