



COMUNE DI ANGRI

PROVINCIA DI SALERNO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2019

Allegato alla deliberazione della Giunta Comunale N. 3 del 19/01/2021

Con deliberazione del C.S. n.73/2019 il Comune di Angri ha approvato quale appendice al PEG il piano degli obiettivi e delle performance ai sensi del comma 3 bis dell'art. 169 del D.Lgs. 267/2000, così come modificato dall'art. 3 del D.L. 174/2012 convertito con modificazioni nella L. 213/2012, il quale prevede: “*Il piano esecutivo di gestione è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con la relazione previsionale e programmatica. Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione*”. Il Piano della Performance è lo strumento che ha dato avvio al ciclo di gestione della *performance* ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. n. 150/2009 (cd. Riforma Brunetta). È un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono stati esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i *target*. Il Piano ha definito dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e *target*) su cui si basa ora la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della *performance*, sia a livello organizzativo che a livello individuale.

Il Comune di Angri nell'anno 2019 applica il Regolamento per la gestione, misurazione e valutazione della Performance approvato con delibera di G.C. n.107 del 24.04.2012 il quale è interamente dedicato al ciclo di gestione della performance e prevede espressamente, a conclusione del ciclo, la predisposizione della Relazione sulla Performance quale fase qualificante e fondamentale per la realizzazione del ciclo stesso.

La Relazione sulla *performance* costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *performance*. La funzione di comunicazione verso l'esterno prevede l'approvazione della Relazione e la successiva pubblicazione della stessa sul sito istituzionale nella sezione “Amministrazione trasparente”.

Più in dettaglio, la Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare. La struttura e le modalità di redazione della presente Relazione prendono spunto, per quanto possibile, dalle indicazioni espresse dalla CIVIT con la delibera n. 5 del 07/03/2012 “*Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto*”, che pur non trovano applicazione immediata per gli enti locali.

2.1 – PRINCIPI DI GESTIONE SEGUICI

L'operato del Comune di Angri è stato retto, oltre che dalle norme di legge, dalle norme contenute nello Statuto Comunale e nei Regolamenti Comunali.

L'attività si è sempre uniformata al principio secondo cui agli organi di governo (Consiglio Comunale e Giunta Comunale) è attribuita la funzione politica di indirizzo e di controllo, intesa come potestà di stabilire in piena autonomia obiettivi e finalità dell'azione amministrativa in ciascun settore e di verificarne il conseguimento; all'apparato amministrativo (segretario comunale, funzionari responsabili, personale dipendente) è spettato invece, ai fini del perseguitamento degli obiettivi assegnati, la gestione amministrativa, tecnica e contabile secondo principi di professionalità e responsabilità.

Gli uffici comunali hanno operato sulla base dell'individuazione delle esigenze dei cittadini, adeguando costantemente la propria azione amministrativa e i servizi offerti, verificandone la rispondenza ai bisogni e l'economicità.

2.2 – METODOLOGIA ADOTTATA

Il Comune di Angri, nell'attuazione del ciclo della performance :

- a) ha approvato il D.U.P. con delibera di Consiglio Comunale n.30 del 31.05.2019;
- b) ha approvato il P.E.G. – Piano Esecutivo di Gestione – per l'esercizio finanziario 2019-2021 deliberazione di Giunta Comunale n. 179 del 09.07.2019;
- c) ha effettuato il debito contemperamento nel piano della prevenzione della corruzione approvato con delibera di G.C. n.12 del 22.01.2019;
- d) ha effettuato la verifica dello stato di attuazione dei programmati (vedi delibera di C.C. N. 9 del 31/07/2019);
- e) ha approvato la Relazione al Rendiconto di Gestione 2019 e il rendiconto della gestione 2018 con Delibera di Consiglio Comunale n. 39 del 17/08/2020;
- f) ha effettuato la misurazione e valutazione finale dello stato di attuazione degli obiettivi degli UOC periodo di valutazione da parte dell'OVC dal 01.01.2019 al 31/12/2019.

Gli adempimenti successivi all'adozione del presente documento saranno:

rendicontazione ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi, mediante pubblicazione della “Relazione sulla performance” sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione “Amministrazione Trasparente”. Attribuzione al personale dei sistemi premianti.

2.4 – ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO A LIVELLO SPECIFICO

L'analisi del contesto specifico in cui ha operato l'ente nel corso del 2019 può realizzarsi attraverso l'esame dei principali *stakeholder* dell'amministrazione. Gli *stakeholder* sono coloro che:

- a) hanno contribuito alla realizzazione della missione istituzionale;
- b) sono stati in grado di influenzare, con le loro molteplici decisioni (di spesa, di investimento, di collaborazione, di regolazione e controllo), il raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione;
- c) sono stati a loro volta influenzati dalle scelte ed attività dell'amministrazione.

I potenziali *stakeholder* principali del Comune di Angri sono:

ENTI PUBBLICI TERRITORIALI: Regione Campania e suoi enti strumentali (Genio Civile, ecc.), Provincia di Salerno e suoi uffici territoriali (es. Ufficio per l'Impiego), Comuni vari;

ENTI PUBBLICI A LIVELLO CENTRALE: Ministeri vari e loro articolazioni e reparti operativi (es. Guardia di Finanza, Polizia di Stato, Carabinieri, Consolati, Agenzia delle Entrate, Agenzia del Territorio, Agenzia del Demanio, Conservatoria, ecc.), Ufficio Territoriale del Governo di Salerno;

ALTRI ENTI PUBBLICI (Camera di Commercio, Autorità d'Ambito, Consorzi obbligatori, Commissione Elettorale Circondariale, ISTAT, ecc.);

MAGISTRATURA: Corte dei Conti del Campania (sezione di controllo e sezione giurisdizionale), Tribunale dei Minori, Commissione Tributaria, Giudice di Pace, TAR Campania, Tribunale Civile e Penale di Nocera Inferiore, ecc.;

ENTI PREVIDENZIALI: Inail e Inps;

AUTORITA' SANITARIE: Azienda Sanitaria Locale, medici di base;

ORGANISMI INDEPENDENTI: Garante per la Privacy, Autorità Nazionale Anticorruzione, Organismo di Valutazione;

ORGANISMI PARTECIPATI: Azienda Speciale Angri Eco servizi;
ORGANIZZAZIONI SINDACALI: Cgil, Cisl, Uil;
ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA: ANCI, ANCE, Confcommercio, Confesercenti, Confindustria, Confagricoltura, Unione Provinciale Artigiani, Confederazione Nazionale Artigiani, ecc.
ASSOCIAZIONI DEL TERRITORIO a carattere culturale, sportivo, sociale, ambientale (es. Pro Loco di Angri, Associazioni organizzative del Palio di Angri, ecc...);
ENTI ED ISTITUTI RELIGIOSI: Parrocchie;
ISTITUTI DI CREDITO: Cassa Depositi e Prestiti s.p.a., BPER;
UNIVERSITA' ed istituti di ricerca vari;
LIBERI PROFESSIONISTI (notai, avvocati, architetti, ingegneri, periti, geometri, ecc.);
DITTE affidatarie di lavori, servizi, forniture;
UTENTI dei servizi pubblici a domanda individuale (es. trasporto scolastico, ecc.);
UTENTI dei servizi comunali in genere;
DIPENDENTI dell'ente e collaboratori a vario titolo;
CITTADINI RESIDENTI e NON RESIDENTI;
MASS MEDIA

2.5 – ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE:

Nel corso del 2019 a seguito della delibera di G.C.n.40/2019 la struttura dell'ente è stata :
Unità Operative Complesse (U.O.C.)

1 UOC Avvocatura
2 UOC Affari Generali, Demografici e Fiscalità Locale
3 UOC Servizi Sociali, Scolastici e Personale -Sport, Cultura e Spettacolo
4 UOC Promozione, Sviluppo e Gestione Territoriale e Patrimonio
5 UOC Lavori Pubblici e Ambiente
6 UOC Servizi Finanziari
7 UOC Polizia Locale

RISORSE UMANE :

La dotazione organica del Comune (posti coperti) alla data del 31 12 2018 risultava la seguente:

N.1 Segretario generale;

Dipendenti a tempo indeterminato – posti coperti n.108;

Dipendenti a tempo determinato n.7.

Nel Comune di Angri la performance viene analizzata e valutata sulla base del sistema di Programmazione, strategica e gestionale, dell'ente attraverso i seguenti strumenti: Linee programmatiche di mandato - Documento Unico di Programmazione - Bilancio di previsione annuale e pluriennale - Piano Esecutivo di Gestione integrato (Piano degli obiettivi/Piano della Performance). L'insieme di questi strumenti si completa con il monitoraggio e la valutazione dei risultati raggiunti e con la successiva rendicontazione (finanziaria, economico patrimoniale, oltre alla rendicontazione degli obiettivi ed infine la rendicontazione sociale e di mandato) costituendo il ciclo della performance, ai

sensi del D.Lgs. n.150/2009. Nel Documento Unico di Programmazione 2019/2021 sono stati individuati i programmi strategici, declinati successivamente in progetti. La Giunta Comunale ha analizzato i singoli programmi-progetti per individuare gli obiettivi individuali che sono stati poi esplicitati nel Piano Esecutivo di Gestione. Infine nel Piano per l'anno 2019 sono stati definiti e assegnati gli obiettivi operativi e le modalità di raggiungimento in armonia con quanto definito dall'amministrazione nei propri documenti di pianificazione strategica, ovvero le Linee Programmatiche di mandato, il Documento Unico di Programmazione, e nei conseguenti documenti di traduzione gestionale quali il Piano Esecutivo di Gestione.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 256 del 14 dicembre 2010 è stato approvato il Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi che, al Paragrafo II del Capitolo III, disciplina la metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale nonché il ciclo della performance. Con successive deliberazioni della Giunta Comunale n. 153 del 5 maggio 2011 e n. 107 del 24 aprile 2012, è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della Performance al fine di adeguare la suddetta regolamentazione alle delibere dell'ex CIVIT n. 1/2012 recante le "Linee guida relative al miglioramento dei sistemi di misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, misurazione e valutazione della performance e dei Piani della Performance" e n. 5/2012 recante le "Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto".

La metodologia prevede, tra l'altro, che la valutazione della prestazione dei dipendenti avvenga su due piani fondamentali: il grado di raggiungimento degli obiettivi e l'adeguatezza dei comportamenti organizzativi. Nella disciplina vigente il ciclo della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei valori attesi di risultato;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati garantendone la piena trasparenza e visibilità.

La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai portatori di interessi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.

Il presente documento costituisce dunque la Relazione sulla Performance e rendiconta, per ciascuno degli obiettivi strategici assegnati ai vari responsabili, i risultati complessivi ed individuali realizzati al 31 dicembre 2019, evidenziando gli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno. La Giunta Comunale, quale organo responsabile dell'assegnazione degli obiettivi, approva la Relazione sulla Performance, per il controllo della rispondenza dei risultati agli indirizzi impartiti, e la trasmette al Organismo interno di Valutazione per la validazione. La stessa Relazione sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, nella specifica sottosezione della Amministrazione Trasparente unitamente alla Validazione della Relazione dell'OVC.

Viste le relazioni predisposte dai responsabili di U.O.C., si riporta il punteggio attribuito alle P.O. comprensivo anche di eventuali scostamenti ai sensi dell'art.7, c.3, del regolamento sul sistema di valutazione e misurazione della performance.

	fattore 1 valutazione attività ordinaria risultato ottenuto	fattore 2 obiettivi operativi risultato ottenuto	fattore 3 comportamenti organizzativi dei Responsabili UOC
avvocatura			
punteggio attribuito	19	40	39
Lavori pubblici e ambiente			
punteggio attribuito	20	40	40
polizia locale			
punteggio attribuito	20	40	40
servizi sociali scolastici e del personale etc			
punteggio attribuito	20	40	40
servizi finanziari			
punteggio attribuito	20	39	40
AAGG demografici etc			
punteggio attribuito	20	40	40
Promoz. svilupp e gestione territoriale			
punteggio attribuito	20	40	40
Media punti per fattore	19,85	39,85	39,85
Media totale	99,55		

ESITO VALUTAZIONE MEDIA DIPENDENTI NON P.O. DISTINTI PER CATEGORIA

	PUNTEGGIO MEDIO
Dipendenti D	98,76
Dipendenti C	96,13
Dipendenti B	92,91

Dipendenti A	89,67
---------------------	-------

Punti di forza

La necessità della dimostrazione dei risultati di gestione mediante il rendiconto, il quale dimostra come per gli Enti Locali la cultura della rendicontazione alla comunità dell'attività svolta sia un dato acquisito.

La valutazione delle performance del personale incaricato di funzioni dirigenziali è, per le autonomie locali un dato altrettanto acquisito. Il collegamento di questi due documenti costituisce invece elemento di novità che la Relazione per la performance può sintetizzare.

Punti di debolezza:

Elemento di criticità nell'anno 2019 è legato alle difficoltà operative connesse alla carenza del personale, infatti le Unità complesse soffrono di tale carenza che di fatto rende più complessa la programmazione e la stessa gestione ordinaria dell'attività ordinaria. Elemento di criticità nell'attuale sistema può essere rilevato nella tempistica con cui il Consiglio Comunale approva il rendiconto e la relativa relazione che può essere tale da ritardare l'intero ciclo della Performance.

IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La presente Relazione è stata predisposta sulla falsa riga della Delibera n. 5 del 2012 della CIVIT--ANAC. Detta deliberazione è essenzialmente rivolta alle strutture pubbliche di natura ministeriale o comunque centrale, e non si ritiene direttamente vincolante per gli Enti Locali.

Il sistema contabile degli Enti Locali, e in particolare l'art. 227 del D.Lgs 267 2000 impone "*La dimostrazione dei risultati di gestione avviene mediante il rendiconto della gestione, il quale comprende il conto del bilancio, il conto economico e lo stato patrimoniale*", tale documentazione contiene sostanzialmente una buona parte delle informazioni richieste dalla CIVIT per rendicontare il ciclo della Performance delle Pubbliche Amministrazioni. Trattandosi di un documento di competenza del Consiglio Comunale si è ritenuto di non allegarlo alla presente relazione e pur tuttavia di darne diffusione mediante contestuale pubblicazione nella medesima sezione del sito internet dell'Ente. Il Conto consuntivo manca *invece della* parte relativa agli obiettivi individuali assegnati ai Responsabili di UOC che trova allocazione nel Piano Esecutivo di Gestione che a sua volta costituisce il perno intorno al quale ruota il sistema di valutazione della Performance.

Le Relazioni dei Responsabili di UOC, ossia agli obiettivi assegnati a ciascun UOC costituisce dunque il contenuto centrale della presente Relazione. Le relazioni consistono in sostanza nella descrizione dell'attività svolta da ciascun Settore in cui è strutturato l'Ente in relazione agli specifici obiettivi assegnati. Per le valutazioni sono state utilizzate schede in uso presso l'Ente. L'approvazione Consuntivo e della relativa relazione può essere tale da ritardare l'intero ciclo della Performance.

U.O.C.	GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI OPERATIVI	GRADO PERFORMANCE ENTE
	2019	2019
AA.GG. DEMOGRAFICI	100 %	
SERVIZI FINANZIARI	97,5 %	
LL.PP.	100 %	
PROMOZ. SVIL. E GESTIONE TERRITORIALE	100 %	99,64 %
POLIZIA LOCALE	100 %	
AVVOCATURA CIVICA	100 %	
SERVIZI SOCIALI SCOLASTICI	100 %	

A conclusione della relazione si sintetizza nella Tabella il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle UOC per l'anno 2019 e il relativo grado di percentuale della performance