



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2011

(ex articolo 10, c. 1, lett. b, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150)

Il piano delle performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance (art. 4 D.L. 27 ottobre 2009, N° 150).

È un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione delle performance.

La presente relazione viene redatta sulla base delle “linee guida” adottate dalla CIVIT (Comunicazione per la Valutazione, la Trasparenza e l’integrità delle amministrazioni Pubbliche), con la deliberazione N° 5 del 7 marzo 2012, ai sensi dell’ art. 13, comma 6, lett. b) del D.Lgs N° 150/2009, relative alle strutture e alle modalità di redazione delle relazioni sulla performance di cui all’art. 10 comma 1 lettera b) dello stesso decreto.

Appare opportuna una breve premessa al fine di illustrare lo scenario entro il quale si è sviluppata l’attività dell’Amministrazione nel corso dell’esercizio 2011 e, conseguentemente, delle criticità e vincoli che hanno condizionato l’applicazione del D. Lgs 150/2009.

Giova partire dalla considerazione che l’Amministrazione attuale si è insediata avendo come obiettivo prioritario la trasformazione della realtà amministrativa ereditata per una sua costante crescita. Per conseguire tale obiettivo ha improntato la sua azione a segmenti strutturali metodologici e culturali:

- ❖ La valutazione, perché non può esserci merito senza misurazione costante e sempre diversa della qualità dei propri servizi.





- ❖ L'efficienza perché non si può prescindere dalla necessità di assicurare più qualità anche con meno risorse ponendo alla base di tale principio l'intero agire amministrativo.
- ❖ La diversificazione perché esso è alla base di ogni processo di valutazione in quanto devono essere si eguali le condizioni di partenza, ma non i suoi esiti.
- ❖ La trasparenza del proprio agire in quanto essenziale strumento per garantire il controllo delle attività da parte dei portatori di interesse.

Le prime azioni messe in campo sono state l'istituzione del O.I.V. e la designazione dei componenti prevista dall'articolo 14 del D.Lgs 150/2009 con delibere di Giunta Comunale N° 5 del 6.5.2010 e N° 273 del 28.12.2010 e la nomina del controllo di gestione con delibera di Giunta Comunale N° 6 del 6.5.2010.

Di poi con delibera gi G.C. N° 256 del 14 dicembre 2010 è stato approvato il nuovo regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi adeguato alle norme del D. Lgs 150/2009.

Necessario nella costruzione di tale processo è stato lo sviluppo di una programmazione economica ed amministrativa svolta in maniera ordinata rispettando la tempistica prevista dalla normativa vigente .

Fondamentale, inoltre, è stata la partecipazione al progetto Valutazione della Performance promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica con la collaborazione di Formez P.A.

Infatti il comune di Angri aveva già adottato il Piano delle Performance 2010 – 2011 ritenendo che, dovendo procedere alla riorganizzazione della macchina amministrativa, fosse fondamentale applicare i D. Lgs. 150/2009, che reca la disciplina in maniera di ottimizzazione della





produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

La partecipazione al progetto ha cristallizzato le azioni delle singole risorse umane, ma soprattutto dei responsabili U.O.C., dei componenti dell'O.I.V. e del Controllo di Gestione, tese a migliorare il processo di riorganizzazione, svolgendo un ruolo di cerniera tra i programmi dell'Amministrazione e le attività messe in campo dalla macchina amministrativa.

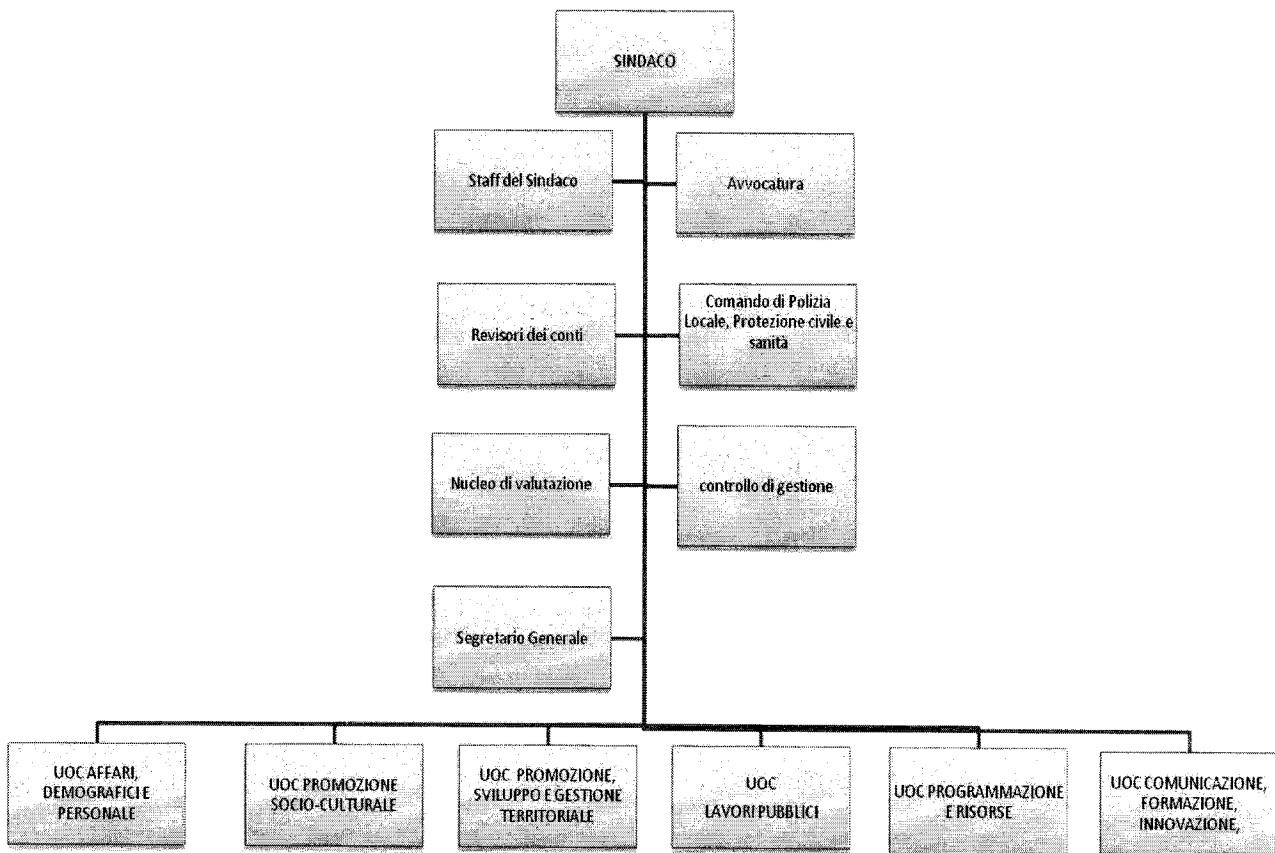
In particolare si è ottenuta una sistematica ed effettiva opera di cambiamento dell'approccio dei dipendenti alle attività e ai procedimenti amministrativi, applicando soprattutto principi quali la trasparenza, la comunicazione e la meritocrazia. Si è avviato così il superamento dall'isolamento delle unità organizzative interne all'Ente, le quali, spesso, sono "orticelli" organizzativi più che parti collegate e correlate di un'unica organizzazione.





LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE

L'attuale struttura organizzativa del Comune di Angri è stata deliberata con provvedimenti di GC N° 128 del 14.9.2010, N° 187 9.11.2010 e N° 47 del 01/03/2012 ed è illustrata nell'organigramma che segue:



Essa si conforma ai principi di economicità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa che promuovono:

- la piena autonomia gestionale dei responsabili delle UOC in attuazione del principio di separazione delle competenze;





- b) la razionalizzazione del processo di programmazione e controllo;
- c) l'integrazione fra le varie funzioni prevedendo strumenti di coordinamento sia stabili che in forma di progetto;
- d) l'armonizzazione degli orari di servizio o di apertura degli uffici con l'esigenza dell'utenza;
- e) la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello appartenente alla qualifica apicale.

Alle UOC sono attribuite le seguenti funzioni descritte negli “organigrammi ed elenco prodotti” allegati ai medesimi provvedimenti di organizzazione.

I responsabili delle UOC, nominati con provvedimento sindacale, nell’anno 2010, analogamente agli anni precedenti, hanno esplicato la loro attività, sulla base degli obiettivi fissati dall’organo politico con la relazione previsionale e programmatica allegata al bilancio di previsione anno 2011, nonché dei criteri elaborati dall’OIV.

Si aggiunge che con deliberazione di GC n° 214 del 12/07/2011 è stato approvato il Piano della Performance valevole per il triennio 2011 – 2012 – 2013.

Dalle relazioni prodotte dai responsabili di posizione organizzativa si evince chiaramente che gli obiettivi risultano ampiamente raggiunti in relazione alle risorse economiche assegnate a ciascuna UOC funzionale.

Si da atto, infine, che sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione previsti ai commi 5 e 8 dell’art. 11 del D. Lgs. 150/2009, in ottemperanza al programma triennale della trasparenza e integrità previste dall’art. 11 comma 2 D.Lgs. 150/2009 mediante i seguenti adempimenti:





- a) è stato creato il modulo “trasparenza, valutazione e merito” sul sito ufficiale del Comune ove sono stati inseriti i curricula dei responsabili delle UOC nonché del Segretario generale, con i relativi recapiti telefonici e retribuzione;
- b) è stato pubblicato il provvedimento di nomina dell’OIV e relativo curriculum vitae, art. 11 comma 8 lett. e del D. Lgs. 150/2009;
- c) sono stati pubblicati i tassi di assenza e maggiore presenza del personale dirigenziale – Art. 21 c. 1 - legge 69/2009: dati relativi al Segretario Comunale;
- d) sono stati pubblicati i provvedimenti relativi ad incarichi e consulenze esterne – Art. 11 c. 8 lett. 1 del D. Lgs. 150/2009;
- e) l’ammontare complessivo dei premi legati alla produttività effettivamente distribuiti, previsto dall’art. 11 c. 8 lett d del D. Lgs. 150/2009 sarà pubblicato dopo l’adozione del relativo provvedimento;
- f) è stato pubblicato il codice disciplinare – adempimento previsto dall’art. 55 c. 2 del D. Lgs. 165/2001 come modificato dall’art. 68 del D. Lgs. 150/2009;
- g) è stata pubblicata l’organizzazione dell’Ente: Organigramma, art. 54 c. 1 lett. d del D. Lgs. 150/2009;
- h) sono state pubblicate le caselle di posta elettronica istituzionali attive – art. 54 c. 1 lett. d del D. Lgs. 82/2005;
- i) è stato pubblicato il piano della performance e relazione sulla performance – art. 11 c. 8 lett. b del D. Lgs. 150/2009;
- j) è stato pubblicato il programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 11 c. 8 lett. a del D. Lgs. 150/2009;





A seguire si riportano i risultati del progetto (estratto dal poster presentato al forum della PA – Roma 2012)

Posizionamento pre e post intervento rappresentato graficamente con il radar



Elementi qualificanti dell'esperienza

Il successo della partecipazione del Comune di Angri al percorso è stato raggiunto grazie all'impegno e volontà dell'amministrazione. In primis, un elemento di forza è la forte motivazione e attenzione del Segretario Generale al tema della Performance. Il Segretario Generale ha rappresentato con la sua attiva partecipazione al Progetto l'anello che collega la dimensione politica con la dimensione amministrativa del comune. E' stata la promotrice del nuovo approccio alla gestione dell'amministrazione basato sul concetto di performance organizzativa e performance individuale. Un secondo elemento è la presenza di un gruppo, sebbene ristretto, di responsabili e funzionari che hanno seguito il Segretario Generale in questo percorso. Un terzo elemento indispensabile per il successo dell'iniziativa è la presenza nel gruppo di lavoro di competenze e capacità nel tema della misurazione e valutazione della performance.





Senza dubbio, il contesto del Comune di Angri presenta alcune condizioni abilitanti che hanno agevolato il successo del progetto. La Governance e l'organizzazione, in quanto, il Comune già adotta un processo di definizione e valutazione delle priorità strategiche che coinvolge i vertici politici e amministrativi. Inoltre, nel 2011 il Comune aveva già adottato il documento Piano delle Performance. La presenza di un sistema di misurazione , predisposto dall'OIV, che valuta i responsabili di posizione organizzativa e i dipendenti rispetto al raggiungimento di obiettivi, ai comportamenti e alle competenze tecniche e gestionali rilevate nello svolgimento della propria attività.

Un'unità di Controllo di Gestione che assicura il monitoraggio economico-finanziario relativamente agli obiettivi programmati.

Anghi, 2 ottobre 2012

Il segretario generale
Dott.ssa Lucia CELOTTO