



## **CITTA' DI MONOPOLI**

*(Provincia di Bari)*

# **RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE ANNO 2015**

### **PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE**

L'art.10 del d.lgs 27.10.2009 n.150 prevede che le amministrazioni pubbliche redigano annualmente un documento programmatico triennale, denominato piano della performance, in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio individuando gli obiettivi strategici ed operativi e gli indicatori per la misurazione e la valutazione dei risultati conseguiti. Con deliberazione di consiglio comunale n.56 del 22.12.2014 è stato approvato il DUP-2015-2017 e bilancio di previsione 2015-2017 con i relativi allegati bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2015.

Il presente documento illustra i risultati degli obiettivi e dei programmi assegnati ai dirigenti del Comune di Monopoli nel corso dell'anno 2015, in aderenza agli obiettivi ed alle priorità contenuti nel Piano della Performance 2015 aggiornato con atto di giunta n. 143 del 05.08.2015 che ha contestualmente approvato il PEG 2015.

La relazione si inserisce quale atto conclusivo del ciclo di gestione della performance in ottemperanza a quanto disposto dal D.L. 27/10/2009 n.150 e riepiloga, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali effettivamente

conseguiti nel corso dell'anno di riferimento rispetto agli obiettivi e alle risorse assegnate in sede di programmazione. Assolve inoltre, l'onere contemplato in capo all'O.I.V., ai sensi dell'art. 20 del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance del Comune di Monopoli ed in capo all'Amministrazione, ai sensi dell'art.10, comma 1, lett. B del D. Lgs 150/2009. Per tale motivo, detta relazione è stata redatta, di concerto tra il responsabile della struttura di supporto OIV per conto dell'amministrazione del comune di Monopoli e l'Organismo Indipendente di Valutazione che con la sottoscrizione in calce ne attesta la validazione ai sensi dell'art.14, comma 4 lett. C del D. Lgs 150/2009.

Il vigente sistema di valutazione e misurazione della performance del Comune di Monopoli adottato dalla Giunta Comunale con deliberazione di Giunta comunale n. 198 del 23.12.2011, così come integrato con deliberazione di Giunta n. 98/2013, contempla l'albero della performance, nel quale trovano spazio le schede obiettivo con indicatori di risultato.

La relazione sulla performance prevista dall'art.10 c.1 lett.b del decreto 150/2009 rappresenta lo strumento tramite il quale l'amministrazione illustra a tutti i suoi stakeholder i risultati conseguiti nel corso dell'esercizio precedente. A tale proposito, pare opportuno rammentare che tale documento è parte dell'albero della performance, vale a dire di quella rappresentazione grafica dell'intero ciclo della performance dell'ente che trae origine dalle linee politiche per arrivare attraverso un processo articolato alla verifica dei risultati conseguiti.

Il Sistema di Misurazione e di Valutazione (da aggiornare alla luce delle modifiche intervenute nel 2016 con d.lgs. 97) prevede inoltre la condivisione dei processi decisionali e gli obiettivi fra l'Amministrazione ed i dirigenti, anche tramite una gestione più efficace delle diverse tipologie di risorse assegnate.

Nella relazione sono inoltre sinteticamente illustrate le attività svolte dallo scrivente O.I.V. nel corso dell'esercizio indicato.

In ottemperanza alle disposizioni, ed ispirati dai principi enunciati dal D. Lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, l'O.I.V. relaziona sui seguenti temi:

- attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione;
- assolvimento da parte dell'Ente degli obblighi relativi alla trasparenza e pubblicazione;
- proposta da parte dello scrivente organismo della valutazione annuale dei dirigenti.

## **ATTUAZIONE DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

Il ciclo di gestione della performance si articola in una serie di fasi, comprese nell'albero della performance, che ne concretizzano lo svolgimento e che si riferiscono:

- alla definizione ed assegnazione degli obiettivi che ci si propone di raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- al collegamento tra gli obiettivi da raggiungere e l'allocazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento;
- al monitoraggio in corso di esercizio ed all'attivazione di eventuali interventi correttivi in itinere;
- alla misurazione e valutazione della performance;

- all'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- alla rendicontazione dei risultati ottenuti con l'indicazione di eventuali scostamenti, al Sindaco ed alla Giunta Comunale.

Relativamente alla definizione ed assegnazione degli obiettivi, lo scrivente O.I.V. ha rilevato:

- o un adeguato collegamento tra gli obiettivi stessi e le indicazioni di strategia dell'Amministrazione;
- o un buon grado di descrizione degli obiettivi, ritenuti chiari e congruenti, e dei relativi indicatori con esatta indicazione dei centri di responsabilità e di costo per ciascuno di essi;
- o la valutazione della performance individuale è stata effettuata per i dirigenti dell'Ente, secondo il sistema di valutazione sotto riportato.

### **SISTEMA DI VALUTAZIONE**

La metodologia di valutazione adottata dall'O.I.V. per le posizioni dirigenziali ha previsto le seguenti fasi:

- o validazione degli obiettivi proposti: l'O.I.V., ha verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5, c. 2, del D. Lgs 150/09 nella formulazione degli obiettivi;
- o monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: l'O.I.V., considerato il lasso temporale intercorso fra la data di assegnazione degli obiettivi e la data di scadenza degli stessi, non ha ritenuto necessario effettuare monitoraggi intermedi;
- o valutazione dei dirigenti: l'O.I.V. ha proceduto alla valutazione di ciascun dirigente, partendo dalla relazione predisposta dagli stessi sul

raggiungimento degli obiettivi di propria competenza, e verificando per ciascun obiettivo il grado di realizzazione dello stesso. All'esito di detta verifica ha proceduto a redigere una scheda riepilogativa dei punteggi conseguiti per ciascun obiettivo assegnato. Di seguito, ha proceduto, alla verifica delle capacità organizzative e manageriali, ed utilizzando la scheda all'uopo predisposta dal Segretario Generale, a verificare ciascuno dei criteri di misurazione delle capacità manageriali ed organizzative, in base agli indicatori ed ai relativi punteggi.

- Infine, ha proceduto a redigere una scheda riepilogativa generale per ciascun dirigente contenente il punteggio complessivo conseguito.

### **PERFORMANCE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA**

Va preliminarmente riferito che in data 23 giugno 2016 è entrato in vigore il Decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97, recante la revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

Ai sensi della normativa vigente (art.10 del D.Lgs. n. 33 del 2013, nella sua versione aggiornata al 2016) le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance. Ciò nella consapevolezza che lo strumento cardine per prevenire forme di corruzione sia la trasparenza dell'azione amministrativa nel suo complesso.

Inoltre, gli obiettivi individuati nel PTPCT per i responsabili delle unità organizzative devono essere collegati agli obiettivi inseriti per gli stessi soggetti nel Piano delle performance. In particolare gli adempimenti di cui al PTPCT dovranno assurgere, in sede di Piano della Performance, a obiettivi di

performance organizzativa ed individuale e dovranno essere ricondotti a specifici indicatori di misurazione che consentano la verifica puntuale ed il monitoraggio del PTPCT. Rammentata la disciplina vigente, essendo il presente Referto relativo al 2015, va dato atto che in tale anno è stato redatto il Piano anti-corrruzione ed il Piano per la trasparenza, adottati con delibera di Giunta comunale nr. 19 del 6 febbraio 2015.

#### **L'OIV:**

- ha svolto i propri accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della trasparenza ai sensi dell'art. 43, comma 1, del D. Lgs. n. 33/2013;
- ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera g) del D. Lgs. n.150/2009, ha attestato la veridicità e attendibilità circa l'assolvimento di ciascun obbligo di pubblicazione sul sito web dell'amministrazione (in apposita sezione "Amministrazione trasparente") dei dati previsti dalle leggi vigenti nonché dell'aggiornamento dei medesimi dati, al momento dell'attestazione;
- ha disposto la pubblicazione della attestazione nella sezione "Disposizioni Generali", sotto sezione di II livello "Attestazioni O.I.V." così come indicato nella Delibera Civit n. 71/2013 e successiva integrazione.

#### **PROPOSTA DELLA VALUTAZIONE ANNUALE DEI DIRIGENTI**

##### **L'O.I.V.**

##### **• esaminate,**

- le relazioni prodotte dai dirigenti, circa il raggiungimento degli obiettivi e sulla verifica delle capacità organizzative e manageriali;
- la relazione predisposta dal Segretario Generale sulla verifica delle capacità organizzative e manageriali dei Dirigenti;

- **effettuate,**
  - le opportune verifiche ed i necessari approfondimenti, circa il raggiungimento degli obiettivi, nonché la verifica delle capacità manageriali dei Dirigenti;
- **predisposte**
- le schede riassuntive di valutazione individuale dei dirigenti;
- **ravvisata,**
  - la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi dall'Amministrazione per ogni obiettivo assegnato

**ha certificato**

ai sensi dell'art.37 del CCNL 2002-2005 il raggiungimento degli obiettivi, ai fini della corresponsione delle premialità. Ha inoltre, proposto l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto ed ha infine, trasmesso gli atti al Sindaco.

Attraverso le schede allegate alla presente relazione, si evidenziano i risultati raggiunti in materia di performance per l'anno 2015.

Allegati:

- A) Verbali valutazione dirigenti
- B) Schede valutazione con obiettivi assegnati ai dirigenti

Dott. Vincenzo Doronzo  
 .....

Dott.ssa Elena Anglani  
 .....

Dott. Stefano Paciello  
 .....