



CITTA' DI MONOPOLI
(Provincia di Bari)

**RELAZIONE ANNUALE
SULLA PERFORMANCE ANNO 2014**

Il presente documento illustra i risultati degli obiettivi e dei programmi assegnati ai dirigenti del Comune di Monopoli nel corso dell'anno 2014, in aderenza agli obiettivi ed alle priorità contenuti nel Piano della Performance 2012-2014, approvato con delibera della Giunta Comunale n.184 del 30/12/2012.

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 "Attuazione della legge del 4 marzo 2009 n.15 di ottimizzazione della produttività e del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni". La relazione 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. In tal senso saranno evidenziati non solo i risultati ottenuti ma anche eventuali scostamenti rilevati rispetto ad essi.

La presente relazione assolve, altresì, 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, dall'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 sistema di valutazione e misurazione della performance del Comune di Monopoli, adottato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 198 del 23/12/2011, ha previsto per la prima volta l'albero della performance, ed ha adottato le schede obiettivo con indicatori di risultato collegati al Bilancio di Previsione, alla Relazione Previsionale e Programmatica e agli altri documenti di programmazione dell'Ente.

Il nuovo Sistema di Valutazione ha inoltre previsto 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 all'integrità;
 - proposta da parte dello scrivente organismo della valutazione annuale delle figure Dirigenziali.
- **ATTUAZIONE DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

[Handwritten signature and initials]
2

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; inoltre, l'O.I.V. ha preso atto della valutazione delle Posizioni Organizzative e dei Titolari di Incarichi di Alta Professionalità da parte dei Dirigenti. La suddetta valutazione in sede applicativa ha fatto puntuale riferimento alla metodologia

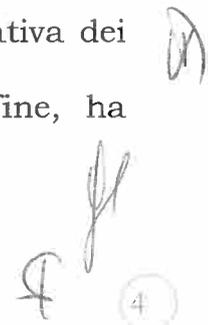
deliberata nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, ispirato quest'ultimo ai principi di cui al D. Lgs 150/2009.

Sistema di Valutazione

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

- 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;
- 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;

valutazione dei Dirigenti: l'O.I.V., ha proceduto alla valutazione di ciascun Dirigente, partendo dalla relazione predisposta dal Dirigente 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, partendo dalla relazione predisposta da ciascun Dirigente sulla verifica delle capacità organizzative e manageriali, ed utilizzando la relazione 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, previsti nella scheda approvata dall'Amministrazione Comunale in sede di assegnazione di PEG ai Dirigenti. All'esito di detta verifica ha proceduto a redigere una scheda riepilogativa dei punteggi conseguiti per ciascun criterio previsto nella scheda. Infine, ha

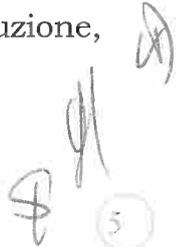


proceduto a redigere una scheda riepilogativa generale per ciascun dirigente contenente il punteggio complessivo conseguito.

➤ **PERFORMANCE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA**

L'analisi sulla performance introdotta dalla Riforma Brunetta, si inserisce in una più ampia riflessione sull' anticorruzione sulla trasparenza e sul comportamento dei pubblici dipendenti, riferita alle attività degli Enti pubblici in generale, la stessa introdotta e promossa dalla L.150/2009, prevede, oltre alla pubblicazione sui siti web degli obiettivi di gestione, del loro livello di raggiungimento e del sistema di valutazione connesso, l'adozione di determinati atti, tutti connessi e necessari tra loro, tra i quali il 1) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, 2) il Piano Triennale sulla Trasparenza ed integrità, 3) il Codice di Comportamento dei dipendenti Pubblici, tutti documenti questi, adottati dal Comune di Monopoli, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 31/01/2014 relativamente ai punti 1 e 2 e con Deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 31/01/2014 relativamente al punto 3). E' bene evidenziare inoltre, che l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ex CIVIT) con la Delibera ANAC - n. 6/2013 e i successivi aggiornamenti, ha previsto, in tal senso che la programmazione politica, specificata in appositi documenti, deve essere integrata con il piano della trasparenza e dell'anticorruzione, giusta quanto disposto dal D.L. 174/2012, dalla Legge 190/2012 e dal D.Lgs. 33/2013.

Ciò premesso, si raccomanda con il presente documento, che nel percorso di pianificazione della performance organizzativa, dovranno valorizzarsi specifiche azioni con riferimento alla trasparenza all'integrità e prevenzione della corruzione,



al benessere organizzativo ed alla salute relazionale, al codice di comportamento e al benchmarking , finalizzate al miglioramento dei servizi.

Proprio il processo di benchmarking è il processo di confronto attraverso cui identificare, comprendere e importare, adattandole, buone pratiche sviluppate in altri contesti al fine di migliorare la *performance* organizzativa. Attraverso questa analisi possono essere effettuate relativamente a strategie, processi, prodotti e servizi, lo stesso *benchmark*' è un punto di riferimento per finalità comparative o di misurazione.

Il *benchmarking* è interno quando il confronto riguarda la medesima amministrazione o ente; esterno quando il confronto è fatto rispetto ad altre pubbliche amministrazioni nazionali o internazionali.

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 (Il concetto di veridicità è stato inteso come conformità tra quanto rilevato dall'O.I.V. e quanto pubblicato sul sito istituzionale 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 DELLE FIGURE DIRIGENZIALI**

L'O.I.V.

• **esaminate,**

- le relazioni prodotte dai Dirigenti di ciascuna Area Organizzativa, 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,**

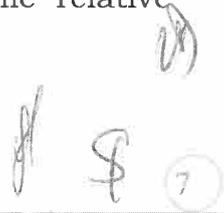
• le schede riassuntive di valutazione individuale dei Dirigente delle Aree Organizzative

• **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 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.

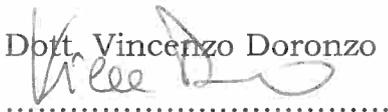
Allegati:

A) Verbali valutazione Dirigenti

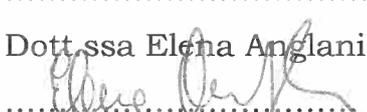
(Verbali n° 13-14-15-16-17-21-2015)

B) Attestazione ai sensi art. 14, comma 4, lett. g, D. Lgs. 150/2009.

Dott. Vincenzo Doronzo



Dott.ssa Elena Anglani



Dott. Stefano Paciello

