

La Relazione sulla Performance, come il Piano della Performance, sono documenti introdotti e disciplinati dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, meglio noto come "Riforma Brunetta".

Mentre il Piano della Performance si identifica come un documento di programmazione triennale, la Relazione è lo strumento che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 c.1 lettera b) del decreto 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra, ai cittadini e ai suoi stakeholder, i risultati ottenuti nell'anno; conclude, quindi, il ciclo di gestione della performance ed evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con la rilevazione degli eventuali scostamenti ed indicando, nel caso e ove possibile, anche le cause e le eventuali misure correttive da adottare.

La Relazione sulla performance chiude il ciclo della performance con l'approvazione degli atti di programmazione dell'esercizio di competenza.

Il bilancio di previsione relativo all'esercizio finanziario 2016 è stato approvato con delibera consiliare n. 22 del 21.03.2016 mentre il piano esecutivo di gestione con deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 09.04.2016 ; il piano esecutivo di gestione costituisce anche assegnazione di obiettivi operativi

Con delibera di Giunta comunale n. 66 del 15.06.2016 è stato adottato il piano delle performance

Con delibera di Giunta Comunale n° 36 del 30.03.2016 è stato adottato il piano di razionalizzazione

L'art. 15, comma 5, del CCNL del 01/04/1999: "Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" prevede che in caso di attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non si possa far fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

I commi 2 e 4 del medesimo art. 15, inoltre, prevedono la possibilità di incrementare il fondo delle risorse decentrate sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno '97, in relazione all'effettiva disponibilità di bilancio, a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero del raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità.

Le somme possono essere rese disponibili solo a seguito dell'accertamento da parte dei servizi di controllo interno delle effettive disponibilità di bilancio.

La presente relazione esplicita i risultati complessivi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi strategici e ordinari programmati e assegnati con il PEG, evidenziando gli scostamenti registrati e le misure correttive adottate nel contesto interno ed esterno in cui ha operato l'amministrazione comunale.

La CIVIT con Delibera 5/2012, recante "Linee Guida ai sensi dell'art.13 comma 6 lett. b) del D. Lgs. 150/2009 relative alla struttura ed alla modalità di redazione della Relazione sulla Performance di cui all'art. 10, comma 1 dello stesso Decreto" ha indicato le modalità per la compilazione della relazione; nella redazione di questa Relazione si è tenuto conto dei principi fondamentali, adattando comunque i contenuti alla realtà locale.

Nel gennaio 2016 sono stati adottati sia il piano anticorruzione che il piano della trasparenza il Comune di Ligosanto ha rispettato il pareggio di bilancio .

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto Legislativo n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità fra uomini e donne" che raccoglie tutte le disposizioni vigenti in materia di pari opportunità finalizzate alla prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, la Giunta Comunale con deliberazione n. 27 del 09.03.2016 ha approvato il nuovo Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016-2018

Il Codice delle pari opportunità fra uomini e donne prevede la redazione di Piani di Azioni Positive con l'obiettivo di "rimuovere gli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"

Il contesto esterno di riferimento

Per poter esporre correttamente l'azione del Comune di LAGOSANTO svoltasi nel corso dell'anno 2016, in base alle indicazioni contenute nel documento di programmazione, e realizzata dagli Uffici risulta doveroso sintetizzare il contesto esterno di riferimento, le sue caratteristiche, la sua vocazione civile ed economica.

Per i dati tecnici si rinvia a quanto contenuto nel Piano della Performance 2016

ORGANI DI GOVERNO

Gli organi di governo sono stati eletti nella tornata elettorale del 25.05.2014.

La giunta comunale si compone di n° 4 assessori tutti interni consiglio comunale si compone di n°10 consiglieri oltre il sindaco; sono presenti n° 3 gruppi consiliari a seguito delle dimissioni presentate collegialmente dal gruppo di minoranza "Lagosanto per tutti" giusta delibera consiliare n° 10 del 29.04.2015

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Risorse Umane e Organizzazione

La dotazione organica del Comune di Lagosanto, è quella approvata con atto di Giunta comunale n° 28 del 09.03.2016 e successivamente con delibera di giunta comunale n.113 del 9.11.2016 che modifica la delibera 90 del 28.09.2016

Le sostanziali modifiche del 2016 rispetto all'anno 2015 sono le seguenti: il responsabile del settore lavori pubblici è stato posto in aspettativa senza assegni dal 01.01.2016 al 31.12.2016 il responsabile del settore polizia municipale è stato posto in pensione dal 30.11.2016 è stato posto in pensione un dipendente assegnato al servizio di polizia municipale di Cat C4 a far data dal 15.12.2016

RISULTATI RAGGIUNTI

In questa parte vengono sintetizzati i risultati ottenuti dall'Amministrazione nel corso dell'anno 2016

Gli obiettivi strategici dell'amministrazione sono contenuti nel DUP e nel piano della performance

Visti i progetti strategici delle singole aree come indicate nel Piano della performance e qui dati per trascritti considerato che alcuni obiettivi strategici sono trasversali a tutti i settori dell'amministrazione e sono stati condivisi con i responsabili nelle varie conferenze dei Responsabili di Settore, si può tranquillamente affermare che tutti gli obiettivi, declinati e adottati in coerenza con tutti gli strumenti di programmazione dell'ente locali, sono stati realizzati come risulta dalle schede allegate, così come sono stati raggiunti gli obiettivi di trasparenza infatti gli uffici hanno provveduto al completamento e aggiornamento delle sottosezioni che compongono la sezione "Amministrazione Trasparente" anche gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione sono stati raggiunti a

OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

In questa parte, si analizzano i risultati della performance conseguiti dall'Amministrazione nel corso dell'anno 2016.

Albero della performance

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici, e piani d'azione. Esso fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'amministrazione. L'albero della performance ha una valenza di comunicazione esterna e una valenza tecnica di "messa a sistema" delle due principali dimensioni della performance sia orizzontale che verticale.

Gli obiettivi operativi contenuti nel PEG sono stati raggiunti pienamente così come gli obiettivi strategici relativi all'anno

Gli obiettivi strategici che operativi indicati dall'amministrazione sono stati realizzati

La scelta di tale suddivisione tra obiettivi strategici e operativi nasce dalla volontà di "mappare" tutte le attività oltre che distinguere tra ciò che rientra nelle funzioni quotidiane che gli uffici svolgono, dagli obiettivi innovativi, quelli cioè che hanno a livello politico, un grado di strategicità superiore e si riverberano direttamente sui cittadini.

Criticità

Sebbene gli obiettivi sono stati raggiunti ma non possono essere sottaciute le difficoltà, che già nella relazione sulla performance 2015 erano state evidenziate e che si ritiene di ribadire: continue e talvolta contraddittorie novità legislative, aumento dei carichi di lavoro a fronte di un costante depauperamento dell'organico, avvilito che deriva dall'interruzione delle possibilità di carriera e dalla perdita del potere di acquisto dei salari derivante dal blocco dei contratti di lavoro (dal 2009) e dalle sempre minori risorse per compensare il trattamento accessorio. Da sottolineare come del trattamento accessorio facciano anche parte le remunerazioni per la produttività, elemento importante per poter agire sulla leva del "merito", ed unico elemento su cui, ormai già da diversi anni, si basa in questo Ente la valutazione del personale

Preme qui sottolineare che l'anno di riferimento è stato l'anno in cui la dotazione organica ha subito pesanti tagli infatti nel 2016 come sopra evidenziato, ad ogni buon conto si precisa che il 31.12.2016 è stato anche l'ultimo giorno di lavoro della figura dell'Istruttore Biblioteca posto in pensione e dell'istruttore Ufficio personale trasferito per mobilità ad altro comune

Performance organizzativa

A completamento del presente documento l'attività svolta nel processo di valutazione del personale, ispirato dal principio della continuità, in forza del quale, secondo un processo ascendente, tutta la struttura amministrativa partecipa alla realizzazione degli obiettivi e ciascuno è chiamato a rispondere, in proporzione alle relative responsabilità, al vertice dell'organizzazione dell'attività svolta.

Sul piano operativo il sistema di valutazione e misurazione della performance individuale si articola distintamente in relazione ai seguenti raggruppamenti di personale, individuati in funzione della qualifica e del ruolo organizzativo:

A. Personale appartenente alla categoria "D incaricato di posizione organizzativa

B. Personale appartenente alle categorie " B " - " C " - "

Allo scopo di procedere alla valutazione individuale i responsabili di settore hanno predisposto la valutazione per ciascun dipendente che presta servizio presso la struttura organizzativa di competenza, mentre il nucleo di valutazione ha proposto al Sindaco la valutazione dei responsabili di settore, tutti in posizione organizzativa

TEMPI DELLA RELAZIONE

La Giunta Comunale, quale organo responsabile dell'assegnazione degli obiettivi, approva la relazione finale complessiva, per il controllo della rispondenza dei risultati agli indirizzi impartiti.

Il Nucleo di valutazione procede alla validazione della relazione finale del ciclo della performance.

La relazione una volta approvata sarà inoltrata al nucleo di valutazione per la validazione e la successiva pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente".