



CITTÀ DI SULMONA

Medaglia d'Argento al Valor Militare

PROVINCIA DELL'AQUILA

Nucleo di valutazione

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2013

PREMESSA

Come già evidenziato nella relazione relativa alla Performance anno 2012, il Comune di Sulmona, ottemperando alle disposizioni del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 ha conseguenzialmente integrato ed adeguato il proprio sistema interno di programmazione delle attività e valutazione dei risultati onde renderlo strumento idoneo a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa.

In tal senso si rammenta:

- Con delibera di Giunta Comunale n. 13 del 30.1.2012, è stato approvato il “Regolamento recante la disciplina del ciclo di gestione della performance e degli istituti premianti”, che prevede la formazione di un piano della performance inteso come documento programmatico triennale che dà avvio al ciclo di gestione della performance e in cui si enuncia e si riassume, sulla base dell’analisi del contesto interno ed esterno in maniera coordinata e strutturata:
 - La missione e la visione dell’Ente;
 - Le azioni strategiche contenute nelle linee programmatiche di mandato per ciascuna area strategica;
 - Gli obiettivi da raggiungere collegati alle azioni strategiche;
 - La disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- Con delibera di Giunta Comunale n. 149 del 30.5.2012, è stato approvato il “Piano della Performance 2012/2013”, che traduce per gli anni 2012 e 2013 le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio Comunale in azioni strategiche.

Gli obiettivi operativi, definiti a cascata dall’albero della performance, sono individuati con il Piano dettagliato degli obiettivi.

La metodologia operativa perseguita dall’Amministrazione articola, dunque, l’intero ciclo della performance secondo i seguenti step:

- Definizione ed assegnazione degli obiettivi;
- Collegamento tra obiettivi e risorse;
- Monitoraggio in corso d’esercizio;

- Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale,
- Utilizzo dei sistemi premianti;
- Rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e destinatari dei servizi, e alle altre categorie di stakeholders.

Tutti gli obiettivi operativi sono strettamente legati alla premialità, ovvero alla distribuzione delle risorse del salario accessorio sia per i dirigenti che per il personale di categoria, e dunque le somme relative al risultato e alla produttività sono distribuite esclusivamente in base alle risultanze della misurazione del grado di performance organizzativa ed individuale.

Il vigente sistema di valutazione si basa:

- per i dirigenti sulla rilevazione del grado di conseguimento degli obiettivi gestionali assegnati individualmente, dei risultati della struttura di appartenenza, del contributo assicurato alla performance dell'ente e delle capacità di ruolo;
- per i dipendenti sul conseguimento degli obiettivi individuali o di gruppo e sulle competenze e i comportamenti organizzativi.

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI 2013

Il sistema del ciclo della performance correttamente impiantato e già sperimentato nell'anno 2012, ha subito nell'anno 2013 un patologico rallentamento a cagione del ritardo con cui la Giunta è pervenuta all'approvazione del P.d.O., avvenuta con atto n. 281 del 13.12.2013.

Le ragioni di ciò sono presumibilmente riconducibili all'insediamento dei nuovi organi di governo dell'Ente in esito alle elezioni amministrative tenutesi nel maggio 2013, e al termine ultimo per l'approvazione del bilancio prorogato dal legislatore al mese di novembre.

Purtuttavia preme a questo Nucleo di Valutazione evidenziare come un P.d.O. adottato nell'ultimo scorcio di esercizio di gestione, vanifichi la logica stessa sottesa al ciclo di performance

quale strumento finalizzato allo sviluppo dei parametri di efficacia ed efficienza dell'ente per accrescerne la capacità di impatto positivo sui bisogni e gli interessi della collettività amministrata. Infatti laddove una tempestiva programmazione consente di orientare sin da subito l'azione amministrativa al perseguimento degli obiettivi prefissati, una programmazione tardiva legittima il dispiegarsi della stessa su attività consolidate, espressione di prassi operative. Si finisce con il disperdere la cultura della pianificazione e della gestione per risultati, necessario presupposto per realizzare il vero cambiamento della P.A. in un'amministrazione agile, capace ed efficace.

Gli obiettivi operativi declinati nel P.d.O. 2013 in gran parte rispondono alle linee di indirizzo fissate nel Piano della Performance 2012-2013, ma non tutti appaiono realmente sfidanti, e ciò sicuramente anche a causa della tardività della loro adozione che ne ha ridotto i tempi di concreta attuabilità, gli indicatori sono strutturati sempre in termini di output e mai di outcome e a volte sono generici.

Sulla base dei report rimessi dai dirigenti, dai titolari di posizione organizzativa e dai coordinatori degli obiettivi, nonché delle integrazioni documentali richieste, e infine, dei colloqui avuti con i dirigenti, l'Organismo di Valutazione ha determinato il grado di raggiungimento degli obiettivi.

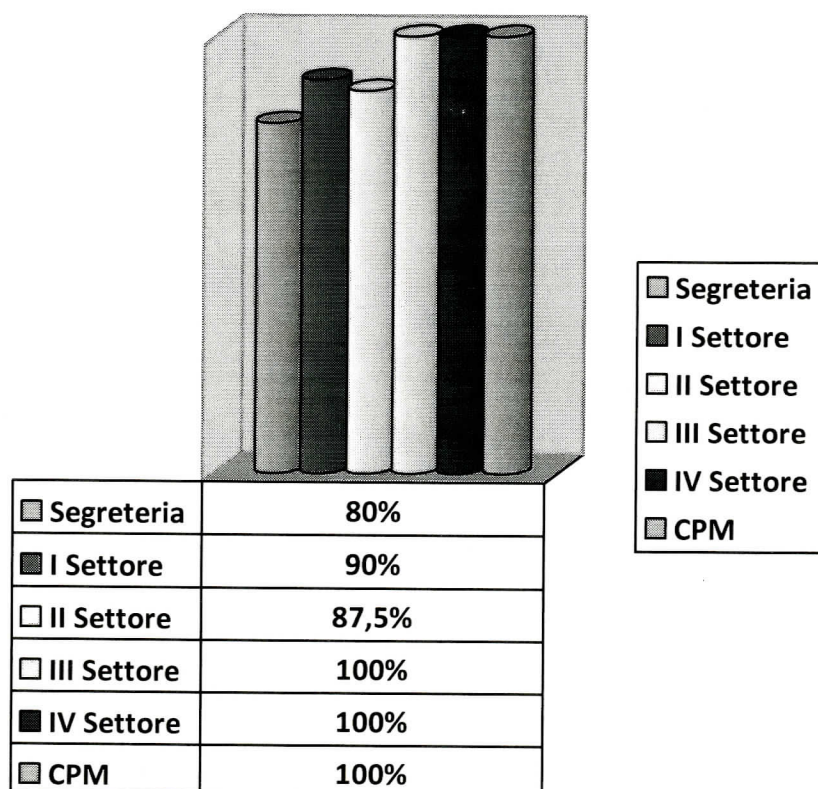
RISULTATI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Vengono di seguito riportati i risultati conseguiti nell'anno 2013, rilevati sulla base del sistema di valutazione in vigore nell'ente, distinti per Settori.

Settore	Percentuale di conseguimento degli obiettivi
Segreteria Generale	80%
Settore 1° Amministrativo- Legale	90%
Settore 2° Finanziario Contabile	87,5%
Settore 3° Territorio e Attività Produttive	100%
Settore 4° Ambiente e Infrastrutture	100%
Corpo di Polizia Municipale	100%

Percentuale media complessiva risultati conseguiti a livello di Ente	92,92%
--	--------

CONSEGUIMENTO OBIETTIVI



RISULTATI RAGGIUNTI DAI SETTORI

Nei prospetti che seguono sono indicati, per i diversi settori, gli obiettivi programmati nel piano della performance 2013 e le relative valutazioni svolte dall'Organismo Interno di Valutazione, in base al grado di raggiungimento degli indicatori fissati.

SEGRETERIA GENERALE

Obiettivo	Peso obiettivo	Indicatore di risultato	Grado di raggiungimento obiettivo
Digitalizzazione documentale	20	N. interventi mese su organigramma <2; n. scansioni/n. arrivi mese > 80%; n. di documenti xls/n. giorni lavorativi > 60%	obiettivo raggiunto
Contratti modalità elettronica	20	Registrazione telematica contratti a regime entro il 31.7.2013	obiettivo raggiunto
Gara d'appalto fornitura farmaci - Accordo quadro	20	Adozione determinazione a contrarre	Obiettivo raggiunto
Codice di comportamento	20	Proposta delibera di G.C.di approvazione entro 24.12.2013	Obiettivo raggiunto
Riorganizzazione archivio storico corrente	20	Riorganizzazione archivio entro 31.12.2013	Obiettivo non conseguito

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SETTORE 1° AMMINISTRATIVO-LEGALE

Obiettivo	Peso obiettivo	Indicatore di risultato	Grado di raggiungimento obiettivo
Promuovere l'anticontraffazione e	20	Realizzazione delle azioni in cui si articola	obiettivo parzialmente raggiunto

[Handwritten signature]

la cultura d'impresa "La Giostra Cavalleresca" un evento da registrare		il progetto secondo il cronoprogramma	
Elaborazione programma eventi artistico- culturali periodo natalizio	20	Delibera G.C. di indirizzo e determina dirigenziale di attuazione	obiettivo raggiunto
Attuazione progetto Home Care Premium	20	Proposta deliberazione approvazione patto di accreditamento entro 31.12.2013	Obiettivo raggiunto
Regolamento di disciplina del personale	20	Proposta delibera di G.C.di approvazione	Obiettivo raggiunto
Attività di recupero crediti dell'Ente	20	Invio diffida entro 30 gg. da richiesta del settore	Obiettivo raggiunto

SETTORE 2° FINANZIARIO/CONTABILE

Obiettivo	Peso obiettivo	Indicatore di risultato	Grado di raggiungimento obiettivo
Gara Tesoreria Comunale	25	Approvazione determina procedura di gara	obiettivo parzialmente raggiunto
Gara farmaci – Accordo quadro	25	Adozione determinazione a contrarre	obiettivo raggiunto
Passaggio alla riscossione diretta del tributo sui rifiuti - TARES	30	Accertamento in bilancio dell'acconto e del saldo Tares 2013	Obiettivo raggiunto
Ricognizione scadenze contratti di locazione immobili	20	Report finale entro il 31.12.2013	Obiettivo raggiunto

SETTORE 3° PIANIFICAZIONE/GESTIONE DEL TERRITORIO E ATTIVITA' PRODUTTIVE

Obiettivo	Peso obiettivo	Indicatore di risultato	Grado di raggiungimento obiettivo
Predisposizione nuova modulistica per istruttoria immediata dei permessi di costruire	33,33	Predisposizione nuova modulistica entro 31.12.2013	obiettivo raggiunto
Formazione ruoli per sanzioni pecuniarie non corrisposte fino all'anno 2012	33,33	Determinazione di approvazione ruoli entro 31.12.2013	obiettivo raggiunto
Elaborazione planimetria per determinare aree interessate da trasferimento volumetria L.R. 16/2009	33,33	Elaborazione cartografica entro il 31.12.2013	obiettivo raggiunto

SETTORE 4° AMBIENTE E INFRASTRUTTURE

Obiettivo	Peso obiettivo	Indicatore di risultato	Grado di raggiungimento obiettivo
Riorganizzazione e trasferimento archivio opere pubbliche	15	Completamento trasferimento archivio, aggiornamento relativo database, realizzazione segnaletica	obiettivo raggiunto
Censimento impianti di pubblica illuminazione	15	Aggiornamento database scheda censimento	obiettivo raggiunto
Aree verdi comunali: ricognizione affidamenti in corso e revisione regolamento comunale	15	Entro il 31.12.2013 elaborazione database aggiornato delle aree verdi proposta delibera di C.C. di modifica del regolamento	Obiettivo raggiunto

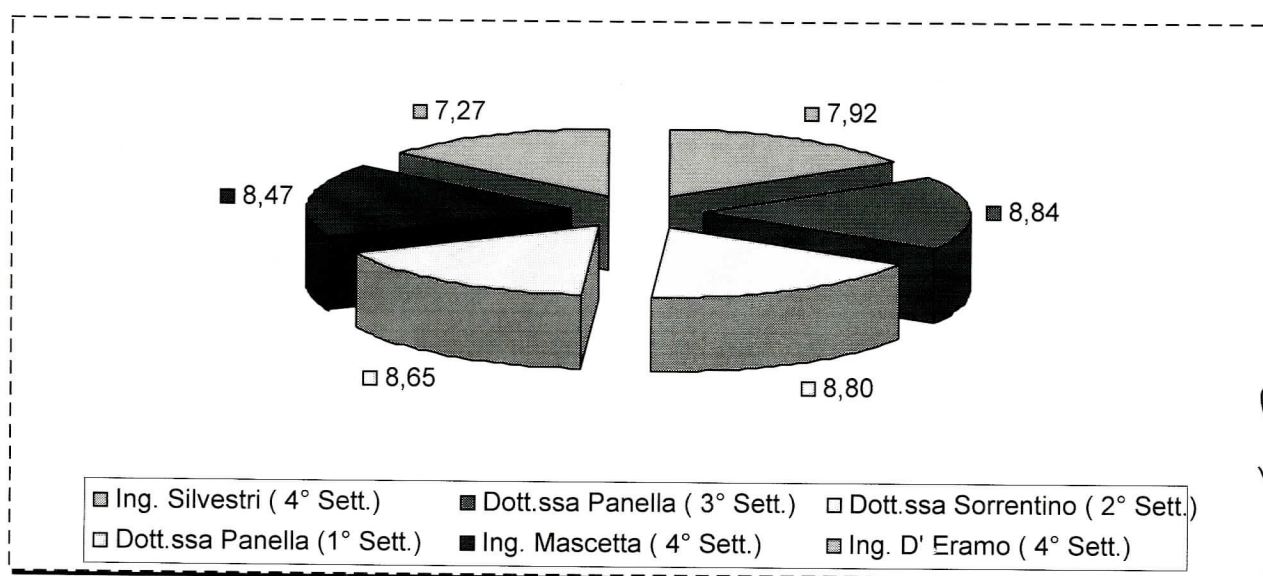
Ampliamento servizio di raccolta rifiuti porta a porta	30	Attivazione servizio su nuove aree	Obiettivo raggiunto
Ottimizzazione servizio trasporto pubblico locale attraverso revisione itinerari	25	Proposta deliberazione di G.C. di revisione degli itinerari	Obiettivo raggiunto

CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE

Obiettivo	Peso obiettivo	Indicatore di risultato	Grado di raggiungimento obiettivo
Formazione ruoli e iscrizione a ruolo titoli esecutivi da verbali . Gestione violazioni accesso ZTL	40	Entro il 31.12.2013 iscrizione a ruolo verbali 2011; attivazione varco Via Pansa entro 31.08.2013	obiettivo raggiunto
Contrasto alla contraffazione e al falso	30	Realizzare almeno 300 ore di controlli su abusivismo commerciale	obiettivo raggiunto
Potenziamento servizi sicurezza stradale e attività edilizia-urbanistica e ambientale	30	Almeno 70 accertamenti su sicurezza stradale e 60 in materia edilizia urbanistica ambientale	Obiettivo raggiunto

RISULTATI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

La performance individuale, in base a quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale approvati da questo Ente, indica i risultati complessivamente conseguiti da ciascun responsabile di Settore, direttamente valutato da questo O.I.V. (come da schede di valutazione in allegato), sia in termini di raggiungimento degli obiettivi assegnati, sia in termini di competenze e comportamenti professionali e organizzativi agiti secondo i criteri previsti dal citato sistema, come evidenziato nel grafico che segue.



FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

- CONDIVISIONE DEL SISTEMA DA PARTE DEI SOGGETTI COINVOLTI

Come detto il Ciclo della Performance del Comune di Sulmona soddisfa, nel suo impianto generale, i principi espressi dal legislatore con il D.lgs.150/09, pur tuttavia si rileva da parte degli attori coinvolti il mancato presidio alla gestione dei tempi delle diverse fasi in cui si articola l'intero processo.

Muovendo dal già stigmatizzato ritardo con cui è stato approvato il PEG, si evidenziano le conseguenti criticità in ordine all'istaurarsi di una corretta dialettica tra OIV e strutture dirigenziali già in fase di predisposizione e proposta degli obiettivi operativi, funzionale

senz'altro ad una corretta costruzione degli stessi specie per quanto attiene all'individuazione di indicatori e target. L'affinamento del sistema per la progressiva messa a regime non può prescindere da momenti di confronto ed approfondimento da parte di tutti i soggetti in ordine agli aspetti applicativi e alla loro intrinseca adeguatezza e rispondenza ai canoni fondamentali imposti dal legislatore. Espressione ulteriore di criticità di un PEG tardivo è l'azzeramento di ogni possibilità di monitorare in corso d'esercizio lo stato di attuazione degli obiettivi programmati anche al fine di individuare possibili correttivi. Sotto tale profilo si disattende il vigente Regolamento sul ciclo della performance, che scandisce verifiche periodiche entro il 1° semestre, ed entro il 3° e 4° trimestre. Peraltro l'allentamento dei tempi del processo fa registrare da parte dei dirigenti ritardi anche nella predisposizione dei report annuali sui risultati raggiunti, in ciò evidenziandosi probabilmente una bassa motivazione e scarsa fiducia nei confronti del complessivo sistema e nella sua utilità per il miglioramento e la crescita dell'Amministrazione.

E' evidente che una condivisione solo apparente da parte dei principali attori impedisce al sistema di esplicitare efficacemente la propria funzione quale quella di orientare i comportamenti del vertice politico e della dirigenza, nonché le decisioni di carattere strategico e/o operativo al fine di conseguire livelli sempre più efficienti di performance.

- INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI

La coerenza della programmazione operativa con quella economico-finanziaria e con il bilancio si innesta sulla contiguità tra l'approvazione del bilancio e l'adozione del PEG. Pur tuttavia gli obiettivi descritti nel P.d.O non sempre recano l'indicazione delle risorse correlate al loro conseguimento. Per ciò che concerne l'integrazione con gli altri sistemi di controllo si auspica l'adozione di soluzioni organizzative idonee a implementare sistemi informativi e informatici per alimentare il sistema di misurazione e valutazione e quindi la consuntivazione degli indicatori.

- PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Nell'anno 2013, anno cui si riferisce la presente relazione sulla performance, non risultano essere stati adottati né il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità né il Programma Triennale per la Prevenzione della Corruzione, ma va considerato che, in fase di prima applicazione, il termine di scadenza per la relativa adozione è stato fissato al 31.01.2014, giusta Intesa tra Governo Regioni ed Enti Locali raggiunta in sede di Conferenza Unificata il 24.7.2013. Peraltro si è registrato nel corso della seconda metà del 2013 e nel corso del 2014 un accentuato turn over della figura del Segretario Generale in cui si incardina il ruolo di Responsabile della Trasparenza e di Responsabile per la prevenzione della corruzione, che senz'altro ha influito negativamente sul rispetto dei tempi per gli adempimenti in materia. Ma al di là delle oggettive condizioni di contesto deve evidenziarsi la tendenziale, salvo poche eccezioni, scarsa reattività dei dirigenti a metabolizzare gli obblighi in materia di trasparenza e la conseguente discontinuità e frammentarietà con cui hanno alimentato il flusso dei dati che deve essere oggetto di pubblicazione.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

- Sviluppare la definizione di obiettivi misurabili, sfidanti, di numero limitato e corrispondenti ad un effettivo accrescimento di efficienza e qualità nell'azione dell'Ente.
- Sviluppare indicatori di outcome al fine di rilevare l'impatto dei servizi erogati piuttosto che la loro semplice realizzazione.
- Sviluppare sistemi di rilevazione dei bisogni dei portatori di interessi.
- Sviluppare sistemi di rilevazione della soddisfazione dell'utenza anche attraverso l'introduzione della customer satisfaction.
- Integrare il Piano della Performance con il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, individuando specifici obiettivi volti, da un lato a realizzare la trasparenza del Comune, attraverso la pubblicazione e il tempestivo aggiornamento dei dati previsti dal D.Lgs. 33/2013, e dall'altro a porre in essere tutte le misure idonee a prevenire fenomeni corruttivi.

- Sviluppare azioni di rilevazione del benessere organizzativo all'interno del Comune anche in relazione al Piano delle Azioni Positive.

Presidente

Dott.ssa Michela Leacche



Componenti

Dott. Giancarlo De Deo

Dott. Alessandro Carnevale

