

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2017

prot. 6281 dell'11.12.2018

### PREMESSA

L'Amministrazione comunale, essendo il Comune di Brindisi Montagna al di sotto dei 5000 abitanti, in attuazione dell'art. 169, comma 3, del TUEL si è avvalsa della facoltà di non adottare il PEG.

Al fine di adottare la relazione annuale sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b) del D.lgs 150/2009 si richiamano i seguenti documenti:

- il Regolamento di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale approvato con delibera di G.C. n. 112 del 30.12.2012;
- la deliberazione di G.C. n. 111 del 30.12.2011 avente ad oggetto istituzione e funzionamento del Nucleo di Valutazione del personale successivamente modificato con delibera di G.C. n. 60 del 23.09.2015;
- la determinazione n. 347 del 27.12.2016 di costituzione del fondo delle risorse decentrate- anno 2017;

### OBIETTIVI E RISULTATI

L'approvazione del Piano degli obiettivi è avvenuta, giusta deliberazione di G.C. n. 19 del 26.04.2017.

Il Piano degli obiettivi si configura come strumento necessario per dare attuazione agli strumenti programmatico-gestionali di ciascun esercizio, e risponde all'esigenza di adeguare l'azione amministrativa alle novità normative e ai conseguenti adempimenti ulteriori che si richiedono al personale comunale, nel rispetto della normativa di settore.

In particolare l'art. 5 del d.lgs 150/2009 come da ultimo modificato dal d.lgs 74/2017, che così recita: 01. *Gli obiettivi si articolano in: a) **obiettivi generali**, che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo e con gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei ministri ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini; b) **obiettivi specifici** di ogni pubblica amministrazione, individuati, in coerenza con la direttiva annuale adottata ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nel Piano della performance di cui all'articolo 10.*

1. Gli obiettivi di cui al comma 01, lettera a), sono determinati con apposite linee guida adottate su base triennale con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri. Per gli enti territoriali, il decreto di cui al primo periodo è adottato previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 della legge 5 giugno 2003, n. 131. Gli obiettivi di cui al comma 01, lettera b), sono programmati, in coerenza con gli obiettivi generali, su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, e di cui alla normativa economica e finanziaria applicabile alle regioni e agli enti locali e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa. Nelle more dell'adozione delle linee guida di determinazione degli obiettivi generali, ogni pubblica amministrazione programma e definisce i propri obiettivi, secondo i tempi stabiliti per l'adozione del Piano di cui all'articolo 10, salvo procedere successivamente al loro aggiornamento. In ossequio al principio contabile della programmazione all. 4/1 al d.lgs. n. 118/2011, punto 10, il quale definisce le finalità, la struttura, i contenuti e i tempi di approvazione del Piano esecutivo di gestione, il Piano degli obiettivi è stato redatto tenendo conto della *struttura organizzativa dell'ente, tramite l'individuazione dei responsabili della realizzazione degli obiettivi di gestione.*

Il Piano è stato predisposto in collaborazione con i responsabili delle 2 aree presenti e su indicazione degli obiettivi di mandato dell'Amministrazione. A ciascun obiettivo è stato attribuito un diverso peso (fatto 100 il totale di area) in relazione alla riconosciuta valenza strategica dello stesso da cui scaturirà la

distribuzione delle risorse da riparametrare a seconda della categoria di appartenenza e in relazione alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo stesso.

La valutazione del personale è avvenuta avendo riguardo alla performance organizzativa (legata al grado di raggiungimento degli obiettivi) e alla performance individuale basata, invece, sulla valutazione degli aspetti comportamentali indicati nell'apposita scheda allegata al sistema di valutazione della performance. Nell'impostazione del piano obiettivi 2017:

- si è tenuto conto della ripartizione dei servizi comunali in n. 2 aree di attività (area tecnica ed area amministrativa economico finanziaria), con conseguente previsione di obiettivi differenziati per le dette aree;
- per ogni obiettivo, all'interno del documento, è riportato il risultato atteso, la tempistica ed il peso dell'obiettivo sulla performance organizzativa dell'area;
- a ciascun Responsabile di posizione organizzativa assegnatario di obiettivi sono stati richiesti reports che specifichino il grado di realizzazione dell'obiettivo, eventuali difficoltà riscontrate, esigenze di "scostamento" rispetto all'obiettivo assegnato;

Gli obiettivi previsti sono stati classificati in due tipologie:

1. di innovazione organizzativa, con riferimento a quelli più direttamente finalizzati all'attivazione del programma di mandato, all'attivazione di servizi, all'introduzione di innovazione;
2. di gestione con riferimento a quelli finalizzati a mantenere e/o migliorare le attività e i processi per lo più esistenti e/o consolidatisi nei diversi ambiti gestionali;

Di seguito vengono riportati gli obiettivi assegnati ai singoli responsabili con indicazione del grado di raggiungimento degli stessi:

**AREA AMMINISTRATIVA - FINANZIARIA**

**Responsabile: Dott.ssa Rosa Giulia Marino**

| <b>OBIETTIVI RAGGIUNTI (MAX 40 PUNTI)</b>   |                             |  |                       |                       |                                    |                              |
|---|-----------------------------|--|-----------------------|-----------------------|------------------------------------|------------------------------|
| <b>Descrizione dell'obiettivo</b> (Ai sensi della Deliberazione della G.C. n. 19 del 26/04/17)                                | <b>Indicatore temporale</b> | <b>Indicatore di risultato</b>   | <b>Peso obiettivo</b> | <b>Peso ponderale</b> | <b>Grado di raggiungimento (%)</b> | <b>Punteggio complessivo</b> |
| Implementazione contabilità economico patrimoniale  | 31/12/2017                  | Iniziare la rilevazione concomitante e parallela dei fatti gestionali integrata sia sotto il profilo finanziario che sotto il profilo economico patrimoniale attraverso le scritture in partita doppia che, a fine esercizio, saranno rettifiche e integrate per redigere conto economico e stato patrimoniale armonizzati | 50%                   | 20                    | 100                                | 20                           |
| Aggiornamento inventario (obiettivo trasversale anche all'area tecnica)   | 31/12/2017                  | Applicazione dei criteri di valutazione dell'attivo e del passivo previsti dal principio applicato della contabilità economico patrimoniale all'inventario e allo stato patrimoniale riclassificato  | 25%                   | 10                    | 100                                | 10                           |
| Allineamento toponomastica (obiettivo trasversale anche all'area tecnica)<br><br><b>obiettivo biennale 1<sup>a</sup> fase</b> | 31/12/2017                  | Dare avvio alle operazioni di aggiornamento archivi e documenti  | 25%                   | 10                    | 100                                | 10                           |
| <b>PUNTEGGIO RELATIVO A GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI</b>  |                             |  |                       |                       |                                    | <b>40/40</b>                 |
| <b>VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>  |                             |  |                       |                       |                                    | <b>50/50</b>                 |
| <b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>  |                             |  |                       |                       |                                    | <b>10/10</b>                 |

**AREA TECNICA**  
**Responsabile: Geom. Salvatore Carbone**

| <b>PARTE A - OBIETTIVI RAGGIUNTI (MAX 40 PUNTI)</b>  |                             |   |                       |                       |                                    |                              |
|--|-----------------------------|---|-----------------------|-----------------------|------------------------------------|------------------------------|
| <b>Descrizione dell'obiettivo</b> (Ai sensi della Deliberazione della G.C. n. 19 del 26/04/17)                                       | <b>Indicatore temporale</b> | <b>Indicatore di risultato</b>  | <b>Peso obiettivo</b> | <b>Peso ponderale</b> | <b>Grado di raggiungimento (%)</b> | <b>Punteggio complessivo</b> |
| Affidamento ventennale Parco della Grancia   | 31/12/2017                  | Avviare procedure per affidamento ventennale del Parco della Grancia  | 50%                   | 20                    | 90                                 | 18                           |
| Aggiornamento inventario (obiettivo trasversale anche all'area Amministrativa)   | 31/12/2017                  | Applicazione dei criteri di valutazione dell'attivo e del passivo previsti dal principio applicato della contabilità economico patrimoniale all'inventario e allo stato patrimoniale riclassificato | 25%                   | 10                    | 100                                | 10                           |
| Allineamento toponomastica (obiettivo trasversale anche all'area Amministrativa)<br><br><b>obiettivo biennale 1<sup>a</sup> fase</b> | 31/12/2017                  | Dare avvio alle operazioni di aggiornamento archivi e documenti   | 25%                   | 10                    | 100                                | 10                           |
| <b>PUNTEGGIO RELATIVO A GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI</b>   |                             |   |                       |                       |                                    | <b>38/40</b>                 |
| <b>VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>   |                             |   |                       |                       |                                    | <b>50/50</b>                 |
| <b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>   |                             |   |                       |                       |                                    | <b>10/10</b>                 |

La performance individuale dei Responsabili è stato oggetto di valutazione tenendo conto dei criteri di cui alla scheda di valutazione approvata con il Regolamento sulla performance: entrambi i responsabili hanno ottenuto il punteggio di 50. La valutazione è completata con il punteggio relativo alla performance organizzativa che ha visto entrambi i responsabili ottenere il punteggio di 10 a fronte di un grado di soddisfazione superiore all'89%.

Il processo di valutazione si è completato con la compilazione delle schede di valutazione per ciascun dipendente a cura dei Responsabili di area.

La presente relazione viene validata ai sensi dell'art. 10 del d.lgs 150/2009

Brindisi Montagna, 11.12.2018

Il nucleo di valutazione  
 F.to D.ssa Annalisa Chiriatti