

1
Prot. n. 4399
del 14/05/2018
ARRIVO

COMUNE DI SAN DONACI
Provincia di Brindisi

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2017

La Relazione sulla Performance, prevista dal decreto legislativo n. 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra i risultati ottenuti nell'anno di riferimento. Tale relazione conclude il ciclo di gestione della performance ed evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse disponibili.

1) IL CONTESTO ORGANIZZATIVO GENERALE

La struttura organizzativa dell'Ente ha subito negli ultimi 2 anni, alcune modifiche ed, in particolare, nel 2017 è stata interessata da processi di razionalizzazione organizzativa finalizzati a dotarla di una maggiore efficienza anche in ragione del mutato, ed ancora in continua evoluzione, contesto normativo di riferimento. Al fine, pertanto, di conseguire una più logica e funzionale correlazione tra le variazioni intervenute negli assetti strutturali dell'Ente e le relative attribuzioni degli incarichi di vertice, nonché di pervenire, con specifico riferimento alle funzioni di carattere tecnico facenti capo all'Ente medesimo, ad un'articolazione macrostrutturale che fosse idonea a rimuovere talune criticità strutturali ed organizzative connesse al previgente assetto funzionale e di allocazione di risorse umane, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 105 del 28/09/2016 ad oggetto "Modifica art. 6 del Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e approvazione nuovo Piano delle assegnazioni del personale dipendente", esecutiva, tra l'altro, è stato approvato il nuovo testo dell'art. 6, modificando sostanzialmente l'articolazione della struttura del I settore "Affari generali" e del VI settore "Servizi sociali", così come di seguito:

I° SETTORE: AFFARI GENERALI

1. Ufficio Segreteria
2. Ufficio AA.GG.
3. Ufficio Contratti
4. Ufficio Contenzioso
5. Ufficio Personale
6. Ufficio Servizi cimiteriali
7. Ufficio messi

VI° SETTORE: SERVIZI SOCIALI

1. Ufficio attività culturali, scolastiche e socio-assistenziali
2. Ufficio Pubbliche relazioni
3. Ufficio Stato civile
4. Ufficio Leva
5. Ufficio Statistica
6. Ufficio Anagrafe
7. Ufficio Elettorale
8. Ufficio Protocollo
9. Ufficio Archivio

lasciando inalterato il resto l'articolazione dei restanti settori;

COONSIDERATO CHE con decreti sindacali nn. 4/2013 e 8/2013, il sindaco pro tempore Domenico Fina, ha attribuito rispettivamente:

- alla dott.ssa Maria Grazia BILOTTA, la Responsabilità del I settore "Affari Generali" con conseguente attribuzione delle funzioni dirigenziali di cui all'art. 107, commi 2 e 3 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, sino alla scadenza del proprio mandato amministrativo;
- alla dott.ssa Roberta LUPO, la Responsabilità del VI settore "Servizi Sociali" con conseguente attribuzione delle funzioni dirigenziali di cui all'art. 107, commi 2 e 3 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, sino alla scadenza del proprio mandato amministrativo;

Il predetto assetto strutturale ed organizzativo si è quindi completato, nell'anno 2017, con l'attribuzione dei connessi incarichi ai Responsabili di Settore Dirigenti dell'Ente nonché l'istituzione, in coerenza con quanto prescritto agli articoli 8 e 19 del vigente Sistema di



Misurazione e di Valutazione della Performance dell'Ente, delle posizioni organizzative e delle alte professionalità, così come di seguito descritto.

Nel predetto contesto strutturale ed organizzativo, la dotazione organica del Comune di San Donaci, alla data del 31 dicembre 2017, è sintetizzata attraverso il seguente organigramma:

QUALIFICA	NUMERO DI UNITÀ
SEGRETERIO GENERALE (in convenzione con la Provincia di Brindisi)	1
DIRIGENTI	0
FUNZIONARI (CAT. D3)	0
ISTRUTTORI DIRETTIVI (CAT. D1)	6
ISTRUTTORI (CAT. C)	12
COLLABORATORI (CAT. B3)	2
ESECUTORI (CAT. B1)	6
OPERATORI AUSILIARI (CAT. A)	2
TOTALE	29

2) I DOCUMENTI DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

La definizione ed assegnazione degli obiettivi, dei relativi valori di risultato attesi e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza mediante vari strumenti di programmazione, quali il Piano Esecutivo di Gestione ed, in particolare, il Piano Dettagliato degli Obiettivi i quali, in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione, vengono adottati annualmente e che, complessivamente, costituiscono il Piano della Performance, quale documento in cui trova espressione l'unitarietà dell'amministrazione e del suo ciclo di gestione della performance. Con tale Piano della Performance viene pertanto disposta l'individuazione degli indirizzi e degli obiettivi strategici e operativi e si definiscono, con riferimento agli obiettivi finali e intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale con qualifica dirigenziale e i relativi indicatori e target. Nell'anno 2017 sono stati adottati i seguenti atti di programmazione:

- Delibera di Consiglio Comunale N. 20 del 11/04/2017 Oggetto: APPROVAZIONE BILANCIO DI PREVISIONE FINANZIARIO 2017-2019 (ART. 151 DEL D.LGS. N. 267/2000 E ART. 10, D.LGS. N. 118/2011)
- Delibera di Giunta Comunale N. 67 del 05/07/2017 Oggetto: APPROVAZIONE PEG 2017, PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLE PERFORMANCE 2017 E MISURE ORGANIZZATIVE PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

In sede di predisposizione del Bilancio annuale 2017, tutti i Responsabili Dirigenti sono stati coinvolti nella formulazione di proposte di obiettivi da condividere con l'Organo di Governo.

Il contributo offerto dai Dirigenti, anche in sede di Conferenza dei Responsabili di Settore, nella fase propositiva di programmazione degli obiettivi realizzabili, sulla base delle dotazioni finanziarie e degli indirizzi di massima loro assegnati dall'Organo di Governo, è stato per tutti soddisfacente in quanto con tale modello di governo si è giunti a qualificare la pianificazione ed a raccordare il comportamento dei soggetti partecipanti, impegnando l'Organo di Governo nella definizione degli indirizzi e nel controllo della dirigenza nella gestione.

Occorre evidenziare a tal fine che, malgrado le complicazioni nella capacità di programmazione del proprio bilancio sia dal punto di vista delle scelte strategiche che nella individuazione delle risorse, tutti i Responsabili Dirigenti hanno dimostrato piena consapevolezza dell'importanza degli obiettivi loro assegnati, inserendoli in un'ottica sistemica di continuo miglioramento dell'Ente.

3) IL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

La misurazione e la valutazione della performance e la conseguente erogazione, ai dipendenti aventi diritto, dei compensi incentivanti collegati alla performance è effettuata, in coerenza con i principi generali recepiti dall'Ente con Delibera di Giunta Comunale N. 67 del 05/07/2017, in attuazione di quanto disposto all'art. 7 del richiamato d.lgs. n. 150/2009, sulla base della metodologia prevista dalla disciplina Regolamentare comunale sino ad ora applicata come approvate dalla Giunta comunale n. 64 del 9/09/2015.

Il Nucleo di valutazione dovrà portare a termine per l'anno 2017 il processo di valutazione dei risultati organizzativi raggiunti dall'Amministrazione rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse disponibili.

Il Nucleo procederà alla valutazione, per ciascun Responsabile Dirigente comunale, dell'Area degli Obiettivi, tenendo conto delle relazioni trasmesse da ciascun Responsabile Dirigente dei servizi.

Da tali relazioni risulta un livello complessivo di conseguimento degli obiettivi in misura percentuale pari al 97,33% (48,67/50) il che significa, in sostanza, che sono stati completamente conseguiti tutti gli obiettivi che l'Amministrazione si era prefissata per l'anno 2017, attraverso il proprio Piano della Performance.

Nel dettaglio si riporta il grado di conseguimento degli obiettivi per ciascun servizio, così come risultante dalle relazioni prodotte dai Responsabili dirigenti con riguardo al Piano delle Performances approvato con Delibera di Giunta Comunale N. 67 del 05/07/2017:

SERVIZI	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DI PERFORMANCE
SETTORE 1 – SERVIZI DI SEGRETERIA E AFFARI GENERALI	48/50 – 96%
SETTORE 2 – SERVIZI FINANZIARI E FISCALITA' LOCALE	50/50 – 100%
SETTORE 3 - SERVIZI TECNICI – LL.PP. e MANUTENZIONI – URBANISTICA e AA.PP.	50/50 – 100%
SETTORE 4 - COMMERCIO – TRIBUTI - PATRIMONIO	48/50 – 96%
SETTORE 5 – SERVIZI DI POLIZIA LOCALE	48/50 – 96%
SETTORE 6 - SERVIZI SOCIALI – PUBBLICA ISTRUZIONE – CULTURA - DEMOGRAFICI	48/50 – 96%
TOTALE COMUNE DI SAN DONACI	48,67/50 – 97,33%
<i>(^*) Come da relazione redatta in completa autonomia dal Funzionario Avvocato dell'Ente</i>	

I comportamenti organizzativi sono stati indirizzati al progressivo perfezionamento della qualità della prestazione individuale e di gruppo resa, alla crescita ed alla condivisione delle relative competenze professionali, il tutto nel contesto di un quadro generale organizzativo e strategico tendente alla precipua finalità del perseguimento di specifici obiettivi di miglioramento degli

standard qualitativi e quantitativi dei servizi comunali, con ricadute positive sui livelli di benessere della collettività provinciale amministrata.

Con riferimento alla fase gestionale dell'attività generale dell'Ente ogni Responsabile Dirigente e l'intero personale, pur avendo alla luce della scarsità di risorse strumentali, umane e finanziarie, hanno profuso uno sforzo aggiuntivo dimostrando grande impegno nell'affrontare e risolvere al meglio le difficoltà derivanti dal quadro istituzionale.

Brindisi, 17 maggio 2018

IL SEGRETARIO GENERALE
Avv. Fabio MARRA

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fabio Marra', is written over the typed name 'Avv. Fabio MARRA'. The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke extending to the right.