COMUNE DI MASSA DI SOMMA

PROVINCIA DI NAPOLI

RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED INTEGRITA' INTERNO

(art. 14 comma 4 lettera a D. Lgs 150/2009)

CICLO PERFORMANCE ANNO 2013

COMUNE DI MASSA DI SOMMA
(Provincia di Napoli)

- 4 LUG. 2014
4739

Presentazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione

L'Organismo Indipendente del Comune di Massa di Somma è stato nominato per il triennio 2013 2016 con Decreto sindacale n° 27 del 22 ottobre 2013.

Costituito ai sensi del Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009 n° 150, l'OIV è chiamato a svolgere le funzioni e i compiti stabiliti dallo stesso decreto e, in particolare dall'art. 14.

Trattandosi della prima relazione annuale redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione, si ritiene utile ed opportuno illustrare brevemente in via preliminare le attività svolte dal medesimo.

L'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Massa di Somma ha innanzitutto proceduto ad una ricognizione inerente le tematiche organizzative e del personale al fine di acquisire gli elementi di conoscenza sullo "stato dell'arte", riscontrando che i sistemi di valutazione erano inerenti al vecchio Nucleo di Valutazione e quindi precedenti alla istituzione dell'OIV.

Verso la fine dell'anno 2013 e l'inizio del 2014 si è proceduto ad incontrare ciascun responsabile di settore per verificare la situazione attuale e concordare il lavoro da svolgere, capire la struttura ed il funzionamento dell'Ente; l'occasione è stata utile per fare formale richiesta della relazione sull'attività svolta dal settore e concordare l'utilizzo di schede di valutazione sia per i suddetti responsabili che per il restante personale dipendente.

Introduzione

La presente relazione è redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Massa di Somma in conformità con quanto previsto dall'art. 14 comma 4 lettera a del decreto legislativo n° 150 del 2009, che individua, tra i compiti dell'OIV, il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di Valutazione, della Trasparenza ed Integrità dell'Ente ed una relazione annuale sullo stato dello stesso.

Il disposto dell'art. 14 comma 4 del Decreto legislativo 150/2009, pur non direttamente vincolante per gli Enti locali, costituisce comunque un punto di riferimento secondo quanto esplicitamente previsto dalle linee guida applicative emanate dall'ANCI, che ribadisce, tra le funzioni fondamentali da attribuire all'OIV, il monitoraggio e la relazione annuale sullo stato dei controlli interni e la promozione e attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

La presente relazione si articola in quattro sezioni:

1. Sintesi delle informazioni generali di interesse per i cittadini. La struttura dell'Ente;

2. Attuazione del ciclo della performance: adozione del Piano della performance e della relazione sulla performance;
3. Funzionamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale;
4. Controllo ed eventuale implementazione delle iniziative finalizzate al miglioramento della trasparenza e del grado di integrità, e del grado di condivisione del sistema di valutazione.

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI GENERALI DI INTERESSE PER I CITTADINI. LA STRUTTURA DELL'ENTE;

1.1.4 L'Assetto organizzativo

La struttura organizzativa dell'Ente prevede la sua articolazione in sette Settori ed esattamente:

- Settore Affari Generali e Personale
- Settore Finanze e Tributi
- Settore Polizia Municipale
- Settore Lavori Pubblici- Settore Assetto del Territorio -- Settore Edilizia Privata, Antiabusivismo –
- Ufficio anagrafe e stato civile

Il personale dell'Ente è composto da 23dipendenti.

2. ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE: ADOZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE E DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

2.2 Relazione sulla performance

Il presente Organismo Indipendente di Valutazione, nominato alla fine del l'anno 2013 non ha partecipato all'attività di verifica della performance nell'anno 2013 , provvedendo a chiedere atti e documentazione, in primis ai responsabili dei servizi ed in stretta collaborazione con il segretario comunale dell'Ente.

L'anno 2013 è stato, sotto l'aspetto amministrativo, un anno di transizione. L'Ente si è dotato di un nuovo Regolamento Comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Sevizi (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.11 in data 20/02/2013. L'approvazione del Bilancio di Previsione dell'Ente è avvenuto nel mese di dicembre 2013 .

Gli obiettivi provvisori assegnati ai responsabili di servizi e datato 29 luglio 2013e romodulati con delibera di G.M. n. 13 del 04/02/2014.

I documenti conclusivi della valutazione relativi all'anno 2013 focalizzato i risultati quantitativi e qualitativi, sulla base dei dati e delle informazioni raccolte e sulla scorta delle singole relazioni prodotte dai responsabili di settore circa il raggiungimento degli obiettivi assegnati e negoziati con la Giunta Municipale.

3. FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale è stato predisposto in coerenza con quanto previsto con il Decreto legislativo n° 150 del 2009. Il nuovo sistema di valutazione ha introdotto una metodologia unitaria di valutazione a valere sia per il personale incaricato di posizione organizzativa e sia per il restante personale. E' stata predisposta una scheda di valutazione unitaria che valuta in modo qualitativo e quantitativo differenziato in base alla performance connessa al raggiungimento degli obiettivi e quella collegata al comportamento organizzativo.

Per quanto riguarda il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, conformemente con quanto richiesto dal decreto Legislativo 150 del 2009, gli ambiti sottoposti ad osservazione sono stati i seguenti:

Raggiungimento degli obiettivi assegnati al settore/servizio;

La qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

La capacità di valutazione dei propri collaboratori.

L'Ente ha applicato i criteri minimi di definizione del sistema di misurazione e valutazione.

Per quanto riguarda il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, l'OIV tende a promuovere all'interno dell'Ente alcuni aspetti che si ritengono qualificanti al fine di una efficiente gestione. In particolare:

L'attuazione di piani e programmi e la misurazione dell'effettivo grado di attuazione degli stessi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti;

La rilevazione del grado di soddisfazione di tutti gli stakeholders con cui l'Ente entra in contatto anche attraverso modalità interattive;

L'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi.

Per quanto riguarda la modalità di misurazione della performance, il modello adottato è chiaro, così come ampiamente spiegato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
Il suddetto modello di valutazione di prima applicazione per l'anno 2013 può essere migliorati in alcune parti , ma nel contesto generale può essere considerato condiviso e con buona efficacia rappresentativa.
Il 2013 è il primo anno di applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Tuttavia è stata attuata la raccolta dati in maniera efficace in occasione della redazione delle schede di valutazione.
Grande importanza viene attribuita nel Sistema alle competenze, cioè le conoscenze, le capacità e le attitudine che permettono i comportamenti che determinano l'effettiva qualità nell'erogazione di un servizio.

3.1 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

Per il recepimento delle nuove disposizioni normative si è operato un adattamento dei precedenti documenti di programmazione a medio e breve termine, allineandoli e facendoli evolvere verso la direzione voluta dal Legislatore. Nonostante lo sforzo profuso, in particolare con il coinvolgimento di tutte le forze presenti nell'Ente, per applicare in modo efficace ed efficiente le nuove disposizioni in materia di performance, si ritiene necessaria l'attuazione di un continuo miglioramento, ponendo sempre una forte attenzione all'attività di programmazione e controllo, al fine di operare scelte razionali e che soddisfino l'interesse della collettività. Ciò in considerazione del fatto che l'obiettivo dell'Ente è, e deve essere, di porre il cittadino/utente al centro della propria attenzione.
L'obiettivo è quello di definire un sistema che possa assicurare in prospettiva:

1. Il miglioramento della qualità dei servizi pubblici, attraverso una revisione periodica e quindi un innalzamento degli standards di qualità;
2. L'ottimizzazione dei costi dei servizi erogati, da operare attraverso il progressivo miglioramento degli standards economici.

Si suggerisce, pertanto, l'inserimento, nei futuri Piani della performance, di obiettivi concreti che consentano di misurare la qualità dei servizi ben individuati, nelle sue dimensioni codificate che sono:

l'accessibilità;

la tempestività;

la trasparenza;

l'efficacia.

Tutto ciò, congiuntamente con l'attività consolidata, di monitoraggio dei progetti e degli interventi ben delineati nel Programma di Mandato, costituisce valido strumento di identificazione e misurazione della performance organizzativa dell'Ente.

4. CONTROLLO ED EVENTUALE IMPLEMENTAZIONE DELLE INIZIATIVE FINALIZZATE AL MIGLIORAMENTO DELLA TRASPARENZA E DELL'INTEGRITÀ, E DEL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE.

4.1 Trasparenza ed integrità

Il Comune di Massa di Somma ha elaborato un Piano per la Trasparenza e l'integrità. Allo stato attuale, quindi, l'OIV ha verificato la presenza sul sito internet istituzionale di una sezione dedicata alla trasparenza ed integrità. In tale sezione sono pubblicati tutti gli atti relativi al sistema di misurazione e valutazione della performance e al ciclo della performance organizzativa ed individuale.

4.2 Grado di condivisione del sistema di valutazione

Apparentemente risulta che il sistema di valutazione è stato ampiamente condiviso da tutte le forze presenti all'interno dell'Ente e che esso risulti in linea con i principi della nuova normativa sul pubblico impiego. In ogni caso, l'OIV suggerisce di promuovere una indagine riguardante il grado di condivisione del sistema di valutazione della performance da parte di tutto il personale al fine di valutare il grado di recepimento del nuovo sistema ed analizzare eventuali ipotesi di modifica ed integrazione.

4.3 Proposte di miglioramento del Sistema di valutazione

L'Organismo Indipendente di Valutazione, volendo essere partecipe del miglioramento della performance del comune di Massa di Somma propone di seguire scrupolosamente la direzione gestionale di seguito indicata:

Necessità di sviluppare la pianificazione strategica che si traduce nella necessità per il 2014 di definire un piano di obiettivi strategici di responsabilità con i relativi indicatori di performance;

Potenziamento del sistema di misurazione degli indicatori di performance attraverso l'integrazione di indicatori e lo sviluppo degli indicatori in essere, al fine di rendere più completo e articolato il processo di valutazione dei singoli settori;

Sviluppo di indicatori di out come al fine di rilevare l'impatto dei servizi erogati piuttosto che la loro mera realizzazione;

Sviluppare la omogeneizzazione e la standardizzazione dei dati al fine di rendere le informazioni fruibili e facilmente verificabili dall'OIV e/o da altro soggetto esterno;

Sviluppare i sistemi della rilevazione della soddisfazione dell'utenza anche attraverso l'introduzione customer satisfaction;

Sviluppare i sistemi di rilevazione dei bisogni dei portatori di interessi e i meccanismi di comunicazione dei risultati con gli stessi anche attraverso l'organizzazione di momenti di incontro e confronto strutturati e che determinino l'introduzione di precise misure di risultato.

4.4 Rilevazione del raggiungimento degli obiettivi

L'OIV, per quanto riguarda i singoli obiettivi assegnati ai settori, attraverso Il Piano della Performance, approvato con delibere di G.M. n° 43 del 29 luglio 2013 e n° 130 del 04 febbraio 2014, sulla base delle relazioni prodotte da ciascun responsabile di settore e dei riscontri effettuati dal servizio di controllo di gestione interno condensati nel presente Report, che costituisce parte integrante della Relazione, può rilevare quanto segue:

Settore Lavori Pubblici:

L'Assessore ai Lavori Pubblici ha fatto pervenire, con nota n. 2940 del 22/04/2014 al Nucleo di valutazione una dettagliata relazione facendo rilevare gravi inadempienze da parte della responsabile dell'UTC Arch. V. Ascione e possibili danni erariali ai Si rilevano criticità in merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Inoltre il progetto 219 non è stato realizzato.

Settore Polizia Municipale:

Tra gli obiettivi assegnati dall'amministrazione nel Piano della Performance sono stati raggiunti solo in parte rimanendo non realizzato il Programma Pubblica Illuminazione e il progetto intergruppo relativo al Controllo attività commerciali (I annualità), ciò è dovuto al personale insufficiente per assicurare tutti i servizi e le attività a cui il settore è preposto.

Settore Finanze e Tributi:

Nonostante l'obbligo del rispetto del Patto di Stabilità, del contenimento della spesa pubblica, la soppressione dei trasferimenti statali e la carenza del personale, non si sono rilevate criticità eccezion fatta per il progetto intersettoriale sopra evidenziato.

Settore Affari generali e Personale

Al Settore è stato affidato anche il compito della trasparenza unitamente ad altri gravosi impegni. Settore che nel complesso ha raggiunto in modo abbastanza soddisfacente gli obiettivi raggiunti. Per la trasparenza occorre completare ed integrare il lavoro già posto in essere.

assegnati. Si paventa la necessità che il Settore oltre ad avere una maggiore stabilità nella persona del Responsabile e maggior personale assegnato possa essere accorpato al settore Edilizia Privata, Antiabusivismo e Attività Produttive anche nell'ottica di economicità e contenimento della spesa pubblica.

4_5 Conclusioni

Tenuto conto di quanto relazionato dai singoli responsabili di settore sul raggiungimento degli obiettivi loro assegnati si può rilevare che il giudizio complessivo in ordine alla valutazione delle prestazioni conferma un buon raggiungimento delle stesse e, nonostante il periodo economico poco favorevole allo sviluppo di iniziative che possano dare impulso all'attività dell'Ente, si può ritenere che la produttività dell'Ente è accettabile ed in proporzione è possibile riconoscere l'indennità di risultato ai Responsabili dei seguenti Settori:

Settore Polizia Municipale	Ten. Giuseppe Romano (SCHRDA 1)
Settore Finanze e Tributi	Rag. Emilia Silvano (SCHRDA 2)
Responsabile del Settore Affari Generali	Dr Modestino Cicinelli (SCHRDA 3)
Responsabile Anagrafe e Stato Civile	Patrizia Barile (SCHRDA 4)

Avendo raggiunto i risultati prefissati.

Per i settori di seguito elencati è possibile riconoscere in parte l'indennità di risultato

Settore Lavori Pubblici	Arch. Ascione . (SCHRDA 5)

Avendo parzialmente raggiunto i risultati prefissati.

A conclusione del lavoro svolto, l'OIV auspica quanto segue:

Al di là del risultato gestionale ottenuto per l'anno 2013, le nuove disposizioni di legge che siamo chiamati ad applicare sul sistema di valutazione della performance dell'Ente, devono costituire una concreta occasione per l'amministrazione, per monitorare costantemente il sistema organizzativo interno, al fine di adottare strategie razionali e maggiormente rappresentative, al fine di dotare l'Ente di personale motivato e con professionalità adeguate alle effettive necessità.

L'occasione deve però essere colta anche da tutti i responsabili ed operatori comunali perché considerino la revisione in atto come uno stimolo di miglioramento del proprio operato e dei risultati che ne conseguono, dimostrando di aver compreso pienamente lo spirito di fondo che anima questa grande riforma del pubblico impiego.

Massa di Somma lì 03/07/2014

Organismo Indipendente di Valutazione

Raggiungimento obiettivi di particolare rilevanza

Si *
No**

Individuazione eventuali eccedenze di personale

Si *
No **

(1)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
(per il Nucleo di Valutazione)

Cognome ..ROMANO..... Nome ..GIUSEPPE.. Posizione.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE
1 a Obiettivi di struttura	20	20	
1 b Obiettivi individuali	20	19	PARZ. RAGGIUNTI
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20	18	
3 Competenze dimostrate	10	7	
4 Contributo alla performance generale	10	8	
5 Carenza di personale	5	3	
6 Comportamenti professionali e organizzativi	15		
6.1 Orientamento al Cittadino e al cliente interno	(5)	5	
6.2 Puntualità e precisione della prestazione	(5)	5	
6.3 Problem solving	(5)	3	
Totale	100	89	Posizionamento nella fascia di merito

* Tra parentesi vengono indicati i sub-punteggi per la valutazione
Eventuali correttivi per i fattori di responsabilità:

Raggiungimento obiettivi di particolare rilevanza

Si *
No**

Individuazione eventuali eccedenze di personale

Si *
No **

2

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
(per il Nucleo di Valutazione)

Cognome ...SILVANO..... Nome ...EMILIA..... Posizione.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE
1 a Obiettivi di struttura	20	20 x	
1 b Obiettivi individuali	20	19	PARZ. RAGG.
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20	18	
3 Competenze dimostrate	10	8	
4 Contributo alla performance generale	10	7	
5 Carenza di personale	5	3	
6 Comportamenti professionali e organizzativi	15		
6.1 Orientamento al Cittadino e al cliente interno	(5)	5	
6.2 Puntualità e precisione della prestazione	(5)	5	
6.3 Problem solving	(5)	5	
Totale	100	90	Posizionamento nella fascia di merito

OK

* Tra parentesi vengono indicati i sub-punteggi per la valutazione
Eventuali correttivi per i fattori di responsabilità:

Raggiungimento obiettivi di particolare rilevanza

Si *
No**

Individuazione eventuali eccedenze di personale

Si *
No **

3

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
(per il Nucleo di Valutazione)

Cognome ...CICINELLI..... Nome ..MODESTINO.. Posizione.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE
1 a Obiettivi di struttura	20	20	
1 b Obiettivi individuali	20	19	PAR. R. RAGG
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20	18	
3 Competenze dimostrate	10	7	
4 Contributo alla performance generale	10	8	
5 Carenza di personale	5	3	
6 Comportamenti professionali e organizzativi	15		
6.1 Orientamento al Cittadino e al cliente interno	(5)	5	
6.2 Puntualità e precisione della prestazione	(5)	5	
6.3 Problem solving	(5)	5	
Totale	100	88	Posizionamento nella fascia di merito

* Tra parentesi vengono indicati i sub-punteggi per la valutazione
Eventuali correttivi per i fattori di responsabilità:

Raggiungimento obiettivi di particolare rilevanza

Si *
No**

Individuazione eventuali eccedenze di personale

Si *
No **

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
(per il Nucleo di Valutazione)

Cognome ...BARILE..... Nome ...PATRIZIA... Posizione.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE
1 a Obiettivi di struttura	20	20	
1 b Obiettivi individuali	20	19	
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20	17	
3 Competenze dimostrate	10	6	
4 Contributo alla performance generale	10	6	
5 Carenza di personale	5	1	
6 Comportamenti professionali e organizzativi	15		
6.1 Orientamento al Cittadino e al cliente interno	(5)	5	
6.2 Puntualità e precisione della prestazione	(5)	5	
6.3 Problem solving	(5)	2 1co2	
Totale	100	81	Posizionamento nella fascia di merito

OK

* Tra parentesi vengono indicati i sub-punteggi per la valutazione
Eventuali correttivi per i fattori di responsabilità:

Si *
No**

Raggiungimento obiettivi di particolare rilevanza

Si *
No **

Individuazione eventuali eccedenze di personale

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
(per il Nucleo di Valutazione)

Cognome ALIONE..... Nome VALENTINA Posizione.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE
1 a Obiettivi di struttura	20	10	VEDI RELAZ.
1 b Obiettivi individuali	20	8	
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20	11	
3 Competenze dimostrate	10	5	
4 Contributo alla performance generale	10	5	
5 Carenza di personale	5	2	
6 Comportamenti professionali e organizzativi	15		
6.1 Orientamento al Cittadino e al cliente interno	(5)	3	
6.2 Puntualità e precisione della prestazione	(5)	2	
6.3 Problem solving	(5)	1	
Totale	100	47	Posizionamento nella fascia di merito

* Tra parentesi vengono indicati i sub-punteggi per la valutazione
Eventuali correttivi per i fattori di responsabilità: