



COMUNE DI LABICO

(Provincia di Roma)

DECRETO SINDACALE N. 5 del 12 /11/2014

<p>VALUTAZIONE PERFORMANCE ANNO 2013</p>
--

IL SINDACO

Premesso

- che il D.Lg s. 27/10/2009, n. 150 e s.m.i, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, prevede che ogni Ente adotti annualmente un documento denominato “Relazione sulla Performance” finalizzato ad evidenziare, a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;
- che nell’anno 2013, il bilancio di previsione è stato approvato solo a chiusura dell’esercizio finanziario e non sono stati assegnati obiettivi specifici ai Capi Dipartimento;
- che, ai sensi del vigente regolamento comunale, in mancanza, per qualsiasi motivo, della definizione di obiettivi strategici e/o operativi da parte degli organi di indirizzo politico, la valutazione deve concentrarsi sulla performance individuale, valutando esclusivamente le competenze professionali ed i comportamenti dei singoli dipendenti.
- che sia la Relazione che la Valutazione sulla Performance appartengono alla competenza dell’O.V., regolarmente nominato da questo Ente;

vista la Relazione sulla Performance dell’anno 2013 predisposta dall’O.V. ai sensi del suddetto Regolamento, aggiornato con deliberazione della giunta comunale n. 55/2014;

viste le schede di valutazione individuale relative ai Capi Dipartimento, trasmesse allo scrivente dall’Organo di Valutazione;

atteso che la valutazione del Segretario comunale è rimessa direttamente al Sindaco e sintetizzata nell’unita scheda prevista dal regolamento anzidetto;

vista la deliberazione della giunta comunale n. 56/2014 con la quale si prende atto della relazione e valutazione svolta dall'O.V. relativamente alla Performance – anno 2013;

vista l'attestazione di copertura finanziaria del capo Dipartimento II°;

DECRETA

di prendere atto della Relazione sulla performance relativa all'anno 2013, presentata dall'O.V., nel testo allegato al presente provvedimento del quale costituisce parte integrante e sostanziale;

di prendere atto altresì della Valutazione della performance relativa al medesimo anno, svolta dall'O.V. e formalizzata con apposite schede individuali;

di dare atto della valutazione del Segretario Comunale di cui all'unità scheda, conforme al modello previsto dal regolamento sopra citato;

di autorizzare, tenuto conto degli esiti delle verifiche svolte dall'O.V. per i Responsabili di Area delle P.O., l'erogazione delle indennità di risultato spettanti a ciascun Capo Dipartimento nonché, conformemente alla propria valutazione, l'erogazione della indennità di risultato dovuta al Segretario Comunale per il 2013, in relazione alla decorrenza dei rispettivi incarichi e ai decreti individuali di nomina e definizione del trattamento economico accessorio, nelle percentuali appresso specificate:

CAPO DIPARTIMENTO I° e II° - indennità riconosciuta 25% dell'indennità di posizione per il primo incarico e 30% per il secondo

CAPO DIPARTIMENTO III° (Capo Dipartimento. V° nel primo trimestre 2013) - indennità riconosciuta 15% della indennità di posizione)

CAPO DIPARTIMENTO IV° - indennità riconosciuta 20% della indennità di posizione

CAPO DIPARTIMENTO V° (nel 2013 limitatamente a 9 mesi)- indennità riconosciuta 20% della indennità di posizione

CAPO DIPARTIMENTO VI° - (nel 2013 limitatamente a 9 mesi) indennità riconosciuta 25% della indennità di posizione

SEGRETARIO COMUNALE – indennità pari al 10% del monte salari periodo giugno dicembre 2013

di trasmettere il presente decreto:

- agli interessati e al responsabile del servizio finanziario per l'ulteriore rapido corso nonché al Capo Dipartimento I° per la pubblicazione on-line.
- *al Revisore dei Conti per quanto di competenza*
- *alla Giunta Comunale*

- *di dichiarare* la immediata eseguibilità del presente provvedimento;

IL SINDACO
Alfredo Galli



IL CAPO DEL DIPARTIMENTO II

In relazione al disposto dell'art. 153, comma 5, del D.Lvo 18 agosto 2000, n°267

APPONE

Il visto di regolarità contabile e

ATTESTA

la copertura finanziaria della spesa.

L'impegno contabile è stato registrato sull'intervento.....

- capitolo 2163..... gestione 2013 2299 al n° 68, in data odierna.

Nella Residenza Comunale li 17/11/2014.....

IL CAPO DIPARTIMENTO

18

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio:

A T T E S T A

- che il presente provvedimento:

viene pubblicato all'albo pretorio comunale on-line in data odierna, per rimanervi 15 giorni consecutivi.

Dalla Residenza Municipale, 17-11-2014

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE

cell'

ALLEGATO AL DECRETO SINDACALE N. 5 DEL 12 NOVEMBRE 2014

VALUTAZIONE PERFORMANCE SEGRETARIO COMUNALE			
Anno 2013			
N	FATTORI	DESCRIZIONE	Valutazione punteggi da 1 a 20
1	Competenza giuridica Amministrativa	collaborazione e assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi istituzionali dell'ente	20
2	Funzioni di direzione e coordinamento	Capacità di supportare trasversalmente tutti i settori di operatività dell'Ente attraverso un valido ausilio ai responsabili dei servizi soprattutto con riguardo a materie di particolare complessità ed all'evoluzione normativa sulla gestione amministrativa	20
3	Responsabilità legate a specifici servizi	servizi legati all'attuazione di normative speciali che individuano specifiche responsabilità in capo al Segretario Comunale (tipologie controlli, anticorruzione, ecc)	18 (1)
4	Problem Solving e comportamenti	Capacità di affrontare i problemi in modo positivo, anche in presenza di situazioni di emergenza e/o di urgenza, cercando di risolvere le problematiche e gestire le situazioni con il miglior risultato possibile nell'interesse del Comune	20
5	Elasticità orario di lavoro e di servizio	Disponibilità in termini di orario di lavoro e di servizio in base alle mutevoli esigenze dell'amministrazione, prescindendo dall'ordinario orario di contratto	19 (1)
		<u>TOTALE</u>	<u>97</u>

(1) obiettivi il cui raggiungimento, in rapporto alle numerose e quotidiane esigenze legate alla carenza di organico, è obiettivamente ostacolato dal limite di tempo previsto nella convenzione di segreteria e dalla ubicazione dei Comuni associati che, nonostante lo spontaneo e apprezzato prolungamento dell'orario di servizio giornaliero, non consentono una presenza spalmata su più di tre giorni a settimana.

Al Sindaco

Comune di Labico

Relazione sulla valutazione della performance per l'anno 2013

L'adeguamento degli strumenti normativi regolamentari per l'implementazione della performance, pur con le difficoltà derivanti dal profondo cambiamento culturale che i nuovi strumenti di programmazione richiedono all'Ente, sta procedendo con cautela e si innesta nelle novità legislative che man mano investono la PA e gli Enti Locali in particolare.

Una delle maggiori criticità riscontrate riguarda l'appropriata definizione di obiettivi, indicatori e target in termini di rilevanza e misurabilità effettiva.

Difficoltà che nascono da diversi ordini di motivi tra cui, in primis, dovute alle incertezze normative relative anche alla difficoltà di approvare in tempi ragionevolmente utili (per il dispiegarsi degli effetti collegati) il Bilancio di Previsione.

In tal senso gli strumenti operativi di gestione (PEG o Piano degli obiettivi) arrivano in forte ritardo o non arrivano per nulla, come il caso del Comune di Labico.

Il continuo rinvio delle norme di approvazione del bilancio addirittura per il 2013 al mese di ottobre, e l'incertezza che questo ha comportato nelle politiche dell'Ente, ha inciso sugli strumenti programmatici previsti dalla normativa nazionale e regolamentare.

Solo in data 28-11-2013 con atto di CC n. 27 è stato approvato il bilancio di previsione e la Relazione previsionale e programmatica. Questi ritardi hanno comportato l'impossibilità di rispettare i tempi per la gestione del ciclo della performance e l'impossibilità di attivare alcuni fattori di misurazione della performance come la Customer Satisfaction che, a mente della nuova struttura del sistema dei controlli prevista dal DL 174 del 2012 sarà obbligatorio a partire dal 2015.

La performance dell'Ente

L'attività del 2013 è stata quindi innanzitutto orientata alla gestione dei numerosi impegni ed adempimenti con particolare attenzione alle nuove norme in materia di amministrazione trasparente

e di prevenzione della corruzione, che, sotto la direzione la direzione del Segretario nel ruolo di Responsabile della prevenzione della corruzione e del Responsabile della Trasparenza, ha portato all'approvazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e del collegato Piano triennale della trasparenza in data 24-01-2014 ed il Codice di Comportamento dei dipendenti Pubblici approvato in data 24-01-2014 ;

Oltre all'approvazione dei piani suddetti si è proceduto all'adeguamento del sito istituzionale alle numerose prescrizioni del D.Lgvo 33/2013 tali da avere il massimo dei voti sul sito "La Bussola della Trasparenza" del Dipartimento della funzione Pubblica,

La gestione delle entrate tributarie ha comportato l'implementazione dei nuovi tributi comunali IMU e Tares con le difficoltà connesse ad un continuo cambio di riferimento normativo ed al necessario supporto che l'ufficio ha fornito ai contribuenti spaesati dalle notizie dei media.

Il pagamento dei debiti della P.A. previsto dal DL 35/2013 con la richiesta di spazi finanziari per 655'000,00 ed anticipazione di liquidità per 312'804,89 ha permesso di azzerare i pagamenti ai fornitori maturati al 31/12/2012.

L' intervento della Polizia Locale sul territorio, ha comportato numerosi interventi sia di prevenzione che di repressione dell'abusivismo e dei reati.

I settori tecnici, pur con le difficoltà riscontrate dai responsabili, hanno garantito la normale operatività .

A fronte dei sintetici risultati esposti e sulla base del rendiconto del 2013 depositato agli atti, e delle relazioni dei responsabili di settore, si ritiene che la performance organizzativa considerata complessivamente per l'Ente e per le sue articolazioni organizzative principali, possa essere considerata sufficiente.

La performance generale quindi è da ritenersi assolta nelle aspettative, anche in considerazione delle difficoltà dovute al continuo protrarsi dell'esercizio provvisorio, difficoltà riconosciute tra l'altro nella delibera N. 23 /SEZAUT/2013/INP del 14 ottobre 2013 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti.

Sulla base delle considerazioni suesposte l'OdV ha proceduto separatamente ad effettuare la valutazione dei responsabili ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato ai sensi del vigente

regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, come si evince dalle schede allegate alla presente relazione.

Nella valutazione della performance individuale, oltre alle considerazioni espresse in premessa, sono state tenute in debita considerazione alcune criticità strutturali dell'Ente, quali ad esempio una scarsa dotazione di dipendenti in servizio (n. 12 dipendenti a tempo pieno e n 2 unità part-time contro una dotazione organica di 25 unità), la situazione economica del Comune gravemente compromessa dalla questione del sequestro dei depuratori, che necessariamente ha investito gran parte delle risorse sia umane che finanziarie alla risoluzione del problema.



Si raccomanda comunque per il 2014 una più precisa attività di programmazione ed indirizzo operativo in applicazione dell'art 4 del citato regolamento, un'adeguata formazione del personale sulle nuove riforme strutturali che stanno investendo tutti i settori della Pubblica Amministrazione, nonché un potenziamento delle risorse umane nel rispetto della vigente normativa in materia di assunzioni.

Labico 25 settembre 2014

I Componenti

Tiziano Francucci

Massimo Ippoliti

Il Presidente dell'OdV

Dott Innocenzo Mariani

