



CITTA' DI MONOPOLI
(Città Metropolitana di Bari)

OIV
VERBALE n.5/2018

Il giorno 30 del mese di gennaio dell'anno 2018 alle ore 10,00 presso il Palazzo Municipale del Comune di Monopoli si sono riuniti i componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione delle Performance per redigere il referto sulla Performance annuale, come da vigente Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adottato con Deliberazione di G.C. n. 198 del 23/12/2011 ed integrato con Deliberazione di G.C. n. 98 del 14/05/2013.

Tale referto è assimilabile alla Relazione sulla Performance di cui all'art. 10, comma 1, lett. B), D. Lgs. 150/2009, di cui è prevista la redazione da parte dell'Amministrazione, posto che l'O.I.V. ne valida le risultanze.

L'O.I.V. pertanto, nel redigere il suddetto referto, congloba altresì la validazione dello stesso, come prevista per legge.

Il referto è allegato al presente verbale e trasmesso al Segretario Generale dell'Ente per gli adempimenti successivi.

L'O.I.V., termina la seduta alle 13,00
Letto, approvato e sottoscritto.

Il presidente, dott. Vincenzo Doronzo

Il componente, dott.ssa Elena Anglani

Il componente, dott. Stefano Paciello

Il segretario verbalizzante, dott.ssa Anna Maria Avarello



CITTA' DI MONOPOLI
(Città Metropolitana di Bari)

RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2016

Presentazione della Relazione

L'art. 20 del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (di seguito SMIVAP, da aggiornare alla luce delle modifiche normative intervenute nel 2016 e 2017) approvato dalla Giunta comunale con delibera n. 198 del 23/12/2011 ed integrato con Deliberazione di G.C. n. 98 del 14/05/2013, prevede che l'O.I.V. procede a redigere una relazione illustrativa con la quale evidenzia la performance dell'ente, denominata "Referto sulla performance annuale", referto assimilabile alla Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lett. b), D. Lgs. 150/2009. Generalmente tale documento è redatto dall'Amministrazione e solo validato dall'O.I.V.; tuttavia, l'O.I.V. assolve direttamente il compito previsto dal succitato articolo dello SMIVAP vigente, pertanto la sottoscrizione in calce al presente documento ingloba la validazione di cui all'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs 150/2009.

Il presente referto chiude il ciclo della performance quanto all'anno 2016, di cui all'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 che prende avvio con un documento programmatico triennale, da aggiornarsi annualmente, denominato Piano della performance, redatto in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e che individui gli obiettivi strategici ed operativi nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione dei risultati da conseguirsi.

Pertanto il piano della performance si identifica come documento di programmazione triennale da aggiornarsi annualmente, la relazione, rappresenta lo strumento che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

L'Amministrazione comunale ha ottemperato alla redazione dei documenti del ciclo della performance, e in applicazione delle specifiche norme di legge ed in coerenza con le risorse umane e finanziarie a disposizione, ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2016 - 2018 con deliberazione di Giunta comunale n. 132 del 2/8/2016. All'interno di tale atto di programmazione sono stati assegnati a ciascun dirigente le risorse umane, finanziarie e strutturali, nonché gli obiettivi strategici. Pertanto, il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano per l'anno 2016 realizza la performance dell'Ente e rappresenta la base della valutazione individuale dei vertici apicali.

Il Piano degli obiettivi per l'anno 2016 è stato redatto in coerenza con gli altri strumenti di programmazione, in particolare con il bilancio di previsione annuale 2016 e triennale 2016 - 2018 e con il Documento Unico di Programmazione (DUP).

A cura dell'O.I.V. del Comune di Monopoli

La relazione sulla performance prevista dall'art. 10, c. 1, lett. b), del decreto 150/2009 rappresenta lo strumento tramite il quale l'amministrazione illustra a tutti gli osservatori qualificati i risultati conseguiti nel corso dell'esercizio precedente. A tal proposito pare opportuno rammentare che tale documento è parte dell'albero della performance, vale a dire di quella rappresentazione grafica dell'intero ciclo della performance dell'ente che trae origine dalle linee politiche, per arrivare attraverso un processo articolato, alla verifica dei risultati conseguiti, affinché, per singoli programmi, possano censirsi le scelte politiche effettuate con le realizzazioni degli obiettivi di mandato e con gli obiettivi di gestione. Le linee strategiche e gli obiettivi rappresentano gli ambiti all'interno dei quali l'amministrazione svolge la propria funzione.

ATTUAZIONE DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il ciclo di gestione della performance si articola in una serie di fasi, comprese nell'albero della performance, che ne concretizzano lo svolgimento e che si riferiscono:

- alla definizione, validazione ed assegnazione degli obiettivi che ci si propone di raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- al collegamento tra gli obiettivi da raggiungere e l'allocatione delle risorse necessarie al loro raggiungimento;
- al monitoraggio in corso di esercizio ed all'attivazione di eventuali interventi correttivi in itinere;
- alla rendicontazione dei risultati ottenuti con l'indicazione di eventuali scostamenti.

La valutazione della performance individuale è stata effettuata per i dirigenti dell'Ente, secondo il sistema di valutazione sotto riportato.

SISTEMA DI VALUTAZIONE

La metodologia di valutazione adottata dall'O.I.V. per le posizioni dirigenziali ha previsto le seguenti fasi:

- Validazione degli obiettivi preposti: l'O.I.V. ha verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5, c. 2, del D. Lgs. 150/2009 nella formulazione degli obiettivi;
- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: l'O.I.V., considerato il lasso temporale intercorso tra la data di assegnazione degli obiettivi e la data di scadenza degli stessi, non ha ritenuto necessario effettuare monitoraggi intermedi.
- Valutazione dei dirigenti: l'O.I.V. ha proceduto alla valutazione di ciascun dirigente, partendo dalla relazione predisposta dagli stessi sul raggiungimento degli obiettivi di propria competenza per l'anno 2016 e verificando per ciascun obiettivo il grado di realizzazione dello stesso. Tale valutazione è stata possibile effettuarla solo a termine dell'anno 2017, conclusasi poi nel gennaio del 2018, a seguito della mancata consegna da parte dei dirigenti dell'Ente delle relazioni necessarie a tal fine. All'esito di detta verifica l'O.I.V. ha proceduto a redigere una scheda riepilogativa dei punteggi

conseguiti per ciascun obiettivo assegnato. Di seguito ha proceduto alla verifica delle capacità organizzative e manageriali, utilizzando scheda all'uopo predisposta.

- Infine, ha proceduto a redigere una scheda riepilogativa generale per ciascun dirigente contenente il punteggio complessivo conseguito.

Relativamente alla definizione ed assegnazione degli obiettivi, lo scrivente O.I.V. ha rilevato:

- un adeguato collegamento tra gli obiettivi e le indicazioni di strategia dell'Amministrazione;
- un buon grado di descrizione degli obiettivi, ritenuti chiari e congruenti, e dei relativi indicatori con esatta indicazione dei centri di responsabilità e di costo per ciascuno di essi.

MONITORAGGIO CONTROLLI INTERNI

L' O.I.V. ha monitorato il funzionamento dei controlli interni quanto all'anno 2016, ed ha provveduto ad elaborare una apposita relazione, pubblicata separatamente.

PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

In data 23 giugno 2016 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97, recante la revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n.190 e del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'art. 7 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

Ai sensi della normativa vigente le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance. Ciò nella consapevolezza che, lo strumento cardine per prevenire forme di corruzione sia la trasparenza dell'azione amministrativa nel suo complesso.

Inoltre, gli obiettivi individuati nel Piano Triennale della Prevenzione, della Corruzione e Trasparenza per i responsabili delle unità organizzative devono essere collegati agli obiettivi inseriti per gli stessi soggetti nel Piano delle Performance. In particolare gli adempimenti di cui al PTPCT dovranno assurgere, in sede di Piano della Performance, a obiettivi di performance organizzativa ed individuale e dovranno essere ricondotti a specifici indicatori di misurazione che consentano la verifica puntuale ed il monitoraggio del PTPCT. Relazionata la disciplina vigente, essendo il presente referto relativo al 2016, va dato atto che in tale anno è stato aggiornato il Piano Triennale della Prevenzione, della Corruzione e del Programma Triennale della Trasparenza 2016-2018, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 71 del 19/05/2016.

L'O.I.V. ha svolto i propri accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal responsabile della trasparenza ai sensi dell'art. 43, comma 1, del D. Lgs. n. 33/2013;

- ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera g) del D. Lgs. n. 150/2009 e quanto all'annualità 2016, ha attestato la veridicità e attendibilità circa l'assolvimento di ciascuno obbligo di pubblicazione sul sito web dell'amministrazione, in apposita sezione

“Amministrazione Trasparente”, dei dati previsti dalla normativa vigente e dalle linee guida ANAC nonché dall’aggiornamento dei medesimi dati al momento dell’attestazione;

- il 19 aprile 2017, al termine delle sessioni di approfondimento tenute nei mesi di febbraio e marzo, ha contemplato i controlli in tema di pubblicazione, redigendo la prevista attestazione, la scheda di intesi e la connessa griglia di rilevazione degli assolvimenti relativi al 2016.

RIEPILOGO DELLA VALUTAZIONE 2016 DEI DIRIGENTI

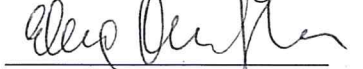
L’O.I.V. esaminate le relazioni prodotte dai dirigenti circa il raggiungimento degli obiettivi, ed esaminata la relazione predisposta dal Segretario Generale sulla verifica delle capacità organizzative e manageriali dei dirigenti, dopo aver effettuato le opportune verifiche ed i necessari approfondimenti circa il raggiungimento degli obiettivi, predisposto le schede riassuntive di valutazione individuale dei dirigenti, ravvisata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi dall’Amministrazione per ogni obiettivo assegnato, con verbale nr. 4 del 17/01/2018 ha redatto le valutazioni di propria spettanza sul raggiungimento degli obiettivi da parte dei dirigenti dell’Ente, ai fini della corresponsione delle premialità. Ha inoltre, proposto l’erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto ed ha infine trasmesso gli atti al Sindaco.

Monopoli, 30 gennaio 2018

Dott. Vincenzo Doronzo



Dott.ssa Elena Anglani



Dott. Stefano Paciello

