



# **CITTA' DI GIULIANOVA**

**PROVINCIA DI TERAMO**

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

**2017**

## Premessa

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'ente, della valorizzazione delle competenze professionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa. La Relazione sulla performance costituisce la consuntivazione degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'ente.

La Relazione sulla performance viene redatta con una duplice finalità: da un lato rendere trasparente e comunicare agli utenti interni/esterni il rendiconto dei risultati di performance conseguiti dal Comune nell'anno di riferimento, dall'altro avviare un circolo virtuoso di miglioramento nella definizione del sistema di misurazione e di valutazione delle performance e degli obiettivi che lo compongono.

L'art. 72 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi dispone che la rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di una Relazione sulla performance finalizzata alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.

La Relazione sulla performance viene pubblicata sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

## Programmazione strategica - Ciclo di gestione della performance

Il ciclo di gestione della performance, caratterizzato dalle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e assegnazione premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

Il ciclo della performance ed il relativo sistema di misurazione e valutazione si pongono l'obiettivo di misurare i risultati della gestione aggiungendo alla tradizionale visione statica di "risultato", declinata secondo obiettivi di gestione, un'ulteriore ottica dinamica di "prestazione" dell'individuo e dell'intera struttura organizzativa, grazie al collegamento tra risorse, processi, risultati ed effetti ultimi dell'azione amministrativa.

Il Piano della Performance evidenzia la correlazione tra i diversi strumenti del ciclo della performance e traccia le direttrici per l'implementazione continua del sistema.

Il collegamento tra obiettivi e risorse si ottiene integrando il ciclo di gestione della performance con il ciclo di bilancio, a formare un'entità unitaria logicamente e funzionalmente coordinata. I documenti che rappresentano tale approccio trovano il proprio punto di sintesi nel DUP (Documento Unico di Programmazione).

La Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

Al pari del Piano Esecutivo di Gestione, il rapporto è approvato dalla Giunta Comunale, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione.

Infine, ai sensi dell'art. 14, commi 4, lettera c), e 6, del D.Lgs. n. 150/2009, la Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto stesso e successive modifiche ed integrazioni.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance persegue i seguenti fini:

- riorientare i ruoli direzionali (creazione di una maggiore consapevolezza del ruolo dirigenziale, interiorizzazione della logica della responsabilità sul risultato, accettazione di maggiori gradi di incertezza e flessibilità, ecc.) e la cultura organizzativa consolidata (maggiore richiesta di flessibilità, creazione di uno "spirito di squadra", orientamento prevalente ai destinatari dei servizi erogati, ecc.);
- crescita professionale di dirigenti e responsabili, attraverso una progressiva integrazione delle proprie competenze e capacità con le competenze e le capacità (soprattutto di ordine gestionale) necessarie ad esercitare un nuovo ruolo nell'ambito di un'organizzazione in significativa trasformazione;
- una definita responsabilizzazione di tutto il personale in merito ad obiettivi da conseguire chiaramente esplicitati, tali da facilitare, tra l'altro, la relazione con il vertice dell'Amministrazione;
- promozione e sostegno del processo di cambiamento strategico-organizzativo, attraverso una opportuna valorizzazione dei "fattori chiave" necessari ad alimentare i percorsi di trasformazione (capacità manageriali e gestionali, motivazione del personale, investimento sulla qualificazione delle professionalità, capacità di promuovere e diffondere innovazioni, ecc.).

Il ciclo della performance del Comune di Giulianova è strutturato in modo da ricondurre tutte le attività ed i servizi alle linee di mandato dell'Amministrazione.

## Il contesto di riferimento

L'attività del Comune di Giulianova nel corso del 2017 è stata caratterizzata da forti difficoltà sia sul piano delle risorse, a causa delle manovre finanziarie che hanno imposto decisi tagli ai bilanci degli Enti Locali, sia dalla riduzione delle risorse umane, sia per l'applicazione di norme, oggetto di interpretazione spesso contraddittorie.

Alla riduzione delle risorse in bilancio si sono aggiunte le misure restrittive specifiche sul trattamento economico individuale e più in generale sulla spesa di personale. In particolare ci si riferisce alla riduzione delle spese per missioni, formazione, contrattazione decentrata integrativa, lavoro flessibile. Per quanto riguarda la Contrattazione decentrata integrativa, si sono chiuse positivamente le trattative con le organizzazioni sindacali per quanto riguarda il comparto; gli accordi raggiunti recepiscono l'affermazione del principio della meritocrazia di cui al D.Lgs. n. 150/2009 con il contenimento della spesa richiesto dalle attuali normative sul pubblico impiego.

## Misurazione e valutazione della Performance

La misurazione è il processo che ha per esito l'identificazione e la quantificazione dei risultati prodotti in un determinato periodo.

Il principale strumento di riferimento per la misurazione della performance organizzativa è rappresentato dagli indicatori di risultato, efficienza, efficacia e qualità.

La valutazione della performance si realizza nel momento in cui le informazioni relative a risorse, attività, risultati, vengono interpretate alla luce degli obiettivi che l'Amministrazione aveva il compito di raggiungere. La valutazione è quindi il processo mediante il quale si definisce il livello di performance raggiunta e si identificano le cause dello scostamento rispetto al livello atteso.

Obiettivo della valutazione è comprendere se l'ente ha raggiunto i propri obiettivi e verificare se il raggiungimento di tali obiettivi ha creato valore per i propri portatori d'interesse e per il territorio di riferimento.

La performance del Comune non è solamente collegata alla qualità delle strategie e alla capacità di attuazione delle stesse, ma è altresì riconducibile alla quantità e qualità di servizi assicurati, che rappresentano l'elemento fondamentale della pianificazione operativa annuale.

In fase di pianificazione, il Documento Unico di Programmazione ospita la Sezione Operativa che contiene la programmazione operativa dell'ente. Ha carattere generale, contenuto programmatico e costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione, definito sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati nella Sezione Strategica.

In particolare, la sezione operativa del DUP riporta le Schede sintetiche relative agli obiettivi operativi per il triennio riclassificati secondo le linee programmatiche di mandato.

Nel corso del mandato amministrativo in relazione a questa classificazione sono svolte tutte le attività di controllo strategico e di valutazione e misurazione del ciclo di gestione della performance, previste dalla legislazione vigente ed organicamente inserite nel generale processo di programmazione e controllo adottato dall'Amministrazione.

Le medesime schede sono aggiornate in fase consuntiva, fornendo i seguenti elementi informativi:

- Missione di bilancio
- Programma di bilancio
- Linea strategica
- Azione
- Responsabilità tecnica principale
- Descrizione obiettivo
- Principali indicatori di risultato
- Raggiungimento delle azioni individuate e la realizzazione delle fasi previste
- Relazione dei risultati raggiunti
- Grado di raggiungimento dell'obiettivo

### Schede obiettivi

#### Piano Performance - Esercizio finanziario 2017

#### Obiettivi operativi

## Performance di Ente

Con deliberazione della Giunta comunale n. 163 del 28/09/2017 è stato approvato il sistema di indicatori e target sulla base del quale effettuare la misurazione della performance organizzativa dell'ente

Grado di attuazione della strategia e impatti dell'azione amministrativa Target 2017					
Macroambito	Indicatore	formula	Udm	Peso	2017
	Stato attuazione obiettivi	Sommatoria stato attuazione obiettivi/n obiettivi	%	50	85%
Stato di salute dell'amministrazione Target 2017					
Macroambito	Indicatore	formula	Udm	Peso	2017
	Parametri che accertano la condizione di Ente strutturalmente deficitario	n. parametri negativi su 10 parametri	n	40	0
	Rispetto del pareggio di bilancio	Rispetto del pareggio	si/no		si
	Riduzione delle spese di personale	Spesa personale 2011-2013/spesa impegnata 2017	%		-10%
Portafoglio dei servizi Target 2017					
Macroambito	Indicatore	formula	Udm	Peso	2017
	Tempestività dei pagamenti	n. giorni base annua	n.	10	40

Grado di attuazione della strategia e impatti dell'azione amministrativa							
Macroambito	Indicatore	formula	Udm	2014	2015	2016	Valore 2017
	Stato attuazione obiettivi	Sommatoria stato attuazione obiettivi/n obiettivi	%	98,50%	83%	90%	85%
Stato di salute dell'amministrazione							
Macroambito	Indicatore	formula	Udm	2014	2015	2016	Valore 2017
	Parametri che accertano la condizione di Ente strutturalmente deficitario	n. parametri negativi su 10 parametri	n	2	0	0	0
	Rispetto del pareggio di bilancio	Rispetto del pareggio	si/no	si	si	si	si
	Riduzione delle spese di personale	Spesa personale 2011-2013/spesa impegnata 2017	%	-4,84%	-7,46%	-12,21%	-14,33%
Portafoglio dei servizi							
Macroambito	Indicatore	formula	Udm	2014	2015	2016	Valore 2017
	Tempestività dei pagamenti	n. giorni base annua	n.	52	41	37	59