



COMUNE DI AGROPOLI

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

2011

Approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 249 del 10.07.2012, immediatamente eseguibile,
validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione il 12.07.2012 ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett.
c), del D. Lgs. n. 150/2009.



1. Presentazione

Il presente documento compone la Relazione sulla performance 2011 del Comune di Agropoli redatto in linea con quanto previsto dall'art. 10 comma 1, lett. b) del decreto legislativo 150/2009 e in base a quanto previsto dalla Delibera CIVIT n. 5/2012.

Attraverso la presente relazione si intende evidenziare sia l'applicazione dell'intero ciclo della performance da parte dell'Ente che esplicitare i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nel corso del 2011.

2. INFORMAZIONI DI INTERESSE

2.1 - Il contesto esterno di riferimento

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 215 del 30.06.2011 venne approvato il Piano della Performance per il triennio 2011/2013, codificando le idee forza e le politiche da porre in essere per soddisfare le esigenze ed i bisogni individuati nella fase di pianificazione strategica.

2.2 - Il Comune di Agropoli

Il Comune di Agropoli, attraverso l'attività di pianificazione strategica, ha attuato un metodo di decisione collettiva sulle scelte future del territorio. Sono stati individuati obiettivi, azioni e progetti da realizzare coinvolgendo la società locale e tutti i soggetti coinvolti. L'Amministrazione ha dato vita ad un percorso condiviso di pianificazione.

La pianificazione strategica è fondamentale per la valorizzazione del territorio, il rafforzamento della coesione sociale, la crescita dell'occupazione, la qualità della vita e dell'ambiente.

2.3 - I risultati raggiunti

Da una prima analisi delle informazioni raccolte dall'Amministrazione è emerso che la maggior parte degli obiettivi strategici ed operativi sono risultati in linea con quanto programmato.

In sintesi nel 2011 le attività svolte hanno condotto a:

- ✦ rafforzare il legame tra l'Amministrazione e l'Unione dei Comuni "Alto Cilento", garantendo una maggiore integrazione tra le diverse aree territoriali;
- ✦ sviluppare un sistema delle performance che agisca in modo incisivo sui processi di programmazione, monitoraggio e controllo;
- ✦ migliorare l'efficace, l'efficienza e l'economicità dei servizi erogati attraverso una maggiore razionalizzazione degli stessi;
- ✦ implementare la gestione attraverso il PEG.



2.4 - Le criticità e le opportunità

Il Comune di Agropoli non si è ancora dotato del PUC ed è in fase di ultimazione la metanizzazione del territorio che comporterà sicuramente uno sviluppo economico ed occupazionale.

3. obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

3.1 - Albero della performance

La governance interna, prende spunto dalla pianificazione strategica e si articola nell'attività di programmazione (strategica, gestionale, operativa) e di controllo (strategico, gestionale ed operativo).

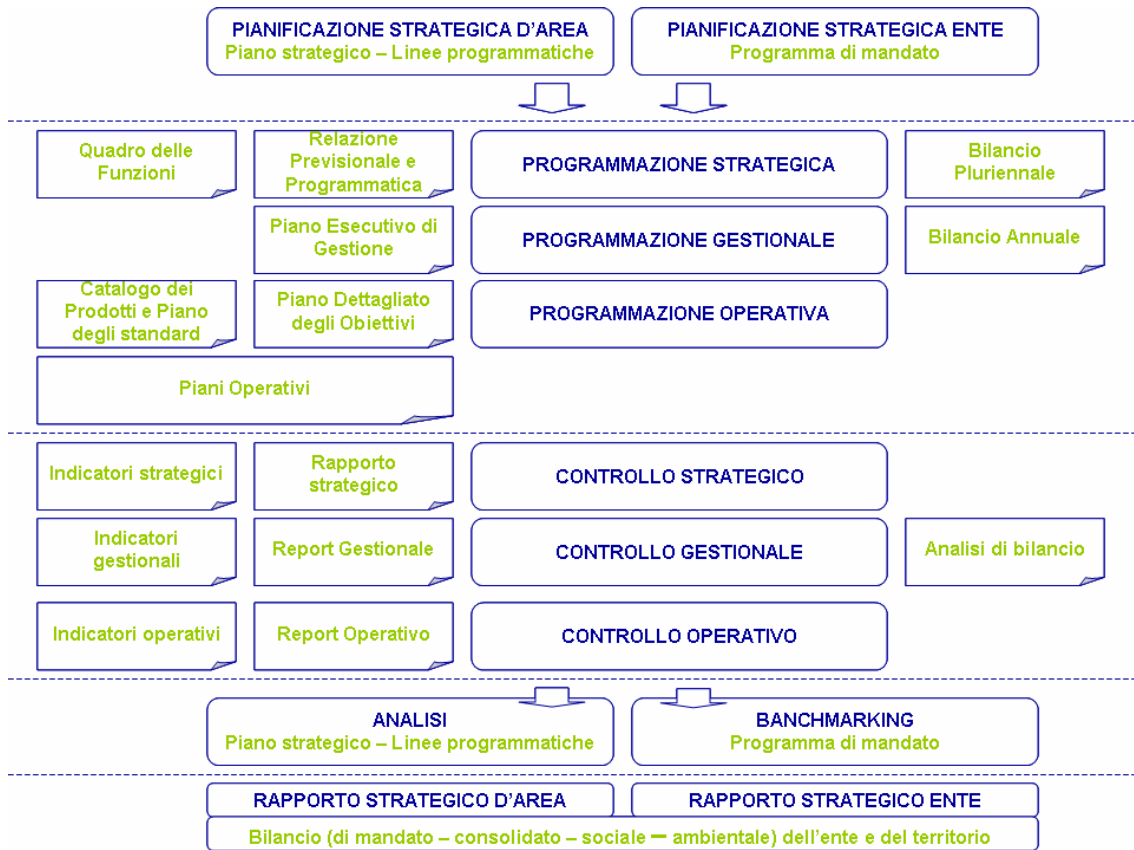
La programmazione è l'attività volta al perseguimento delle finalità e degli obiettivi individuati in fase di pianificazione. Con l'attività di programmazione sono state individuate le strategie e le risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi pianificati per i fini istituzionali dell'ente.

Tali predeterminazioni sono state formalizzate in programmi di gestione i quali consentono di gestire in modo globale, anticipativo e propulsivo l'attività amministrativa.

Dal punto di vista normativo e tecnico, le tre categorie di programmazione trovano rappresentazione nei documenti e/o strumenti di seguito indicati:

relazione revisionale e programmatica;
bilancio di previsione annuale e pluriennale;
piano esecutivo di gestione;
piano dettagliato degli obiettivi;
catalogo dei prodotti e piano degli standard;
piani operativi.

Il controllo verifica il raggiungimento di quanto programmato dagli organi di indirizzo dando un giudizio sintetico sull'operato amministrativo.



3.2 - Obiettivi strategici

La gestione 2011 è stata caratterizzata dalla formulazione di n. 24 obiettivi di cui n. 16 strategici e n. 8 d'innovazione operativa e gestionale assegnati ai responsabili di posizione organizzativa con delibera di G.C. n. 173 del 26.05.2011. Nello specifico gli obiettivi sono stati così distribuiti:

Struttura	N. Obiettivi strategici	N. Obiettivi d'innovazione gestionale ed operativa
Supporto OO.II.	0	2
Assetto ed utilizzazione del territorio	1	1
Servizi idrici	1	1
Cultura e sport	2	0
Affari generali	2	0
Progetti speciali	2	0
Informatizzazione	0	2
Servizi demografici	2	0
Servizi economico-finanziari	1	1
Turismo	2	0
Lavori pubblici	2	0
Vigilanza	1	1

Da un'analisi del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi si evince una media degli obiettivi raggiunti dell'ente superiore all'90% con n. 17 obiettivi realizzati al 100% (pari al 71% degli obiettivi complessivi) con n. 5 obiettivi realizzati tra 80% e il 99% e n. 2 obiettivi realizzati almeno al 50%.



Già da questa prima analisi emerge con chiarezza l'alto grado di realizzazione degli obiettivi e che l'attività di valutazione è stata svolta con attenzione e misura.

Collegandoci con quanto espresso nel precedente paragrafo "obiettivi raggiunti" si precisa che molti obiettivi erano volti all'attivazione di nuovi servizi per il cittadino o alla riorganizzazione di quelli esistenti per un miglior servizio al cittadino.

Altri obiettivi sono stati assegnati al fine di sviluppare un sistema delle performance che agisca in modo incisivo sui processi di programmazione, monitoraggio e controllo.

3.3 - Obiettivi e piani operativi

La recente riforma della Pubblica Amministrazione pone particolare attenzione alla trasparenza nei rapporti tra enti e cittadini. In particolare il d.lgs. 150/2009 ha previsto l'obbligo per le amministrazioni, di predisporre una apposita sezione sul proprio sito internet, che contenga tutte le informazioni concernenti l'organizzazione, gli andamenti gestionali, l'utilizzo delle risorse per il perseguimento dei risultati, nonché l'attività di misurazione e valutazione.

Nel rispetto della norma l'Amministrazione ha implementato sul proprio sito internet istituzionale una sezione denominata "Trasparenza Valutazione e Merito" all'interno della quale sono stati inseriti i seguenti dati: società partecipate, incarichi esterni, tassi di assenza e di maggiore presenza, curricula e retribuzioni del Segretario Generale, del dirigente e curricula dei responsabili di posizione organizzativa, CCDI, Piano contenimento spesa, Sistema di valutazione e performance.

Per quanto concerne lo sviluppo della mappa contenente standard di qualità dei servizi nel 2011 l'Amministrazione ha sviluppato una prima bozza del catalogo delle attività che sarà completata quest'anno al fine di consentire l'applicazione e l'individuazione di specifici obiettivi legati al miglioramento degli standard di qualità a partire dalla nuova programmazione relativa all'annualità 2013.

3.4 - Obiettivi individuali

La gestione della valutazione della performance individuale, di competenza dei responsabili di posizione organizzativa, ha seguito i criteri indicati nel regolamento di organizzazione e nel sistema della performance deliberati dall'Ente.

In particolare a ciascun dipendente sono stati assegnati obiettivi individuali e/o di struttura in parte collegati agli obiettivi assegnati ai responsabili di posizione organizzativa e in parte legati a proseguire nel processo di maggiore efficacia, efficienza ed economicità dell'attività ordinaria avviato da diversi anni dall'Ente.

Complessivamente si può evidenziare un buon risultato raggiunto dalle singole strutture e/o dal singolo dipendente in merito agli obiettivi assegnati.

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

L'attività di programmazione è stata svolta tenendo conto dei caratteri economico-finanziario desumibili dal ciclo di bilancio attuando comunque delle azioni improntate ad una maggiore efficienza ed economicità.

Inoltre l'Amministrazione ha avviato una politica di integrazione atta a garantire sia una maggiore quantità e qualità dei servizi erogati per il territorio che un risparmio sui costi di funzionamento (ad esempio il SUAP).



5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO GENERE

L'Amministrazione, pur non avendo sviluppato un bilancio di genere, ha posto sempre molta attenzione al tema legato alle pari opportunità di genere e/o ad attività che attengano al divieto di discriminazione. In particolare è stata istituita ed insediata la Consulta per le pari opportunità.

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 - Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La struttura demandata a svolgere all'interno dell'Ente un'attività di supporto per l'attuazione del ciclo della performance ha tenuto conto degli indirizzi strategici definiti dal Sindaco con il programma di mandato e dall'Amministrazione attraverso la Relazione Previsionale e Programmatica. Successivamente si è provveduto ad definire gli obiettivi con i Responsabili di Posizione Organizzativa e questi ultimi hanno definito gli obiettivi di struttura o individuali per il personale assegnato alla propria struttura.

Tale attività è stata sviluppata sulla base di due modelli:

- △ modello "top-down" in cui l'Organo Politico ha proceduto alla definizione degli obiettivi e li ha condivisi con i responsabili di posizione organizzativa;
- △ modello "botton-up" in cui gli attori della gestione titolari di posizione organizzativa hanno partecipato alla formulazione e definizione degli obiettivi che, attraverso una serie di passaggi successivi, sono stati approvati.

L'adozione di una metodologia di definizione degli obiettivi di gestione di tipo "misto", quale quella adottata dall'Ente, ha consentito, nella fase di negoziazione tra la Giunta e i Responsabili di posizione organizzativa, di giungere ad una condivisione degli obiettivi da raggiungere in funzione delle priorità dell'Ente.

Gli obiettivi sono stati suddivisi in obiettivi strategici ed obiettivi d'innovazione organizzativa e gestionale e sono stati sviluppati attraverso le schede di dettaglio contenenti specifiche aree per la descrizione degli obiettivi, la definizione del piano dei tempi e l'individuazione di parametri di valutazione temporali e quantitativi.

L'attività di misurazione della realizzazione degli obiettivi è stata effettuata secondo i principi previsti dal Sistema della performance.

Nel 2012 si è svolta la valutazione degli obiettivi raggiunti a livello di Ente, di struttura e di unità operative per quanto riguarda l'annualità 2011.

6.2 - Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

A conclusione del primo ciclo di programmazione e controllo è tenuto conto che il 2011 è stato il primo anno di applicazione della riforma contenuta nel d.lgs 150/09 è emerso che occorre lavorare sempre di più sulla programmazione ed in particolare nella fase di predisposizione degli obiettivi ed individuazione di specifici indicatori che dovranno essere sempre più misurabili e quantificabili e periodicamente rilevabili.

L'Amministrazione dovrà quindi lavorare per sviluppare ulteriormente il sistema di governante interna attraverso sia un maggior coinvolgimento della parte politica intesa come attento e ricettivo interlocutore che una maggiore partecipazione attiva



dei responsabili di posizione organizzativa atta a promuovere la misurabilità degli obiettivi.

Questi due aspetti se sviluppati sono in grado di migliorare progressivamente il rapporto tra risorse disponibili e bisogni della collettività amministrata soddisfatti.

Punto di forza del percorso avviato dall'Amministrazione è aver ridefinito il ciclo delle performance basato su una stretta concatenazione tra diversi livelli di programmazione e una maggiore correlazione tra programmazione, realizzazione, valutazione, controllo e rendicontazione.