

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2016

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n.150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interessi, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni del D. Lgs. n.33/2013 che prevede la pubblicazione della stessa sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" nella sottosezione "Performance". Essa evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, le cause e le misure correttive adottate e da adottare.

La Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni pubbliche, con delibera n.52012 del 07.03.2012, ha dettato le linee guida che sono rivolte alle amministrazioni indicate nell'art. 2 del D. Lgs. n.150/2009, nei limiti di cui all'art. 16 del D. Lgs. n.150/2009 e salvi i protocolli già stipulati da CiVIT con ANCI, UPI agli enti territoriali, nonché alle Camere di commercio sulla base del protocollo tra CiVIT e Unioncamere.

La disciplina del ciclo della performance, inoltre, contenuta nelle disposizioni richiamate dal comma 2, dell'art. 74, sopra citato, costituisce diretta attuazione dell'art.97 della Costituzione ed enuncia principi generali ai quali si devono adeguare regioni ed enti locali, anche per quanto riguarda gli enti del servizio sanitario nazionale.

Le indicazioni contenute nelle presenti linee guida possono costituire, infine, un parametro di riferimento per i soggetti pubblici, anche per quelli non contemplati dal D. Lgs. n.150/2009 e per tutti i soggetti che svolgono funzioni amministrative.

Pertanto, per quanto possibile si seguirà, in linea di massima, quanto riportato nelle suddette linee guida ma, ovviamente, la tempistica ivi indicata, risentirà dello sfasamento temporale dell'esercizio finanziario 2016 il cui Piano Esecutivo di Gestione è stato approvato, come si vedrà, solo il 21/06/2016; ciò evidenzia, quindi, che il ciclo della performance 2016 ha avuto una durata di poco più di 5 mesi circa e non di un anno, comportando tutta una serie di problematiche che analizzeremo in seguito.

PRINCIPI GENERALI

In riferimento alle finalità sopradescritte, la Relazione tiene in considerazione le caratteristiche specifiche dell'Amministrazione, in termini di complessità organizzativa, articolazioni territoriali, tipologia di servizi resi al cittadino. La stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna. Per i dati di carattere economico-finanziario si richiama l'applicazione dei principi contabili generali. Ai sensi dell'art. 14, commi 4, lettera c) e 6 del suddetto decreto, la Relazione deve essere validata dall' O.I.V. come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti di cui al Titolo III del decreto.

Il D.L. 174/2012 ha, com'è noto, richiesto ai Comuni di ridisegnare e riorganizzare il sistema dei controlli interni, l'Ente ha approvato l'apposito regolamento con deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 18 marzo 2013, prevedendo, tra l'altro, che le diverse tipologie di controllo (da quello di regolarità amministrativa a quello strategico, dal controllo di gestione a quello sulla qualità dei servizi, ecc.) costituiscono un sistema integrato, complessivamente rivolto ad assicurare la legalità e l'efficacia dell'azione amministrativa. In tale direzione è

necessario evidenziare anche l'approvazione della legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell' illegalità nella pubblica amministrazione" e il Decreto Legislativo 33/2013, emanato in attuazione della delega contenuta nella legge 190, concernente "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità e trasparenza diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

PRESENTAZIONE

Nella presente Relazione ci si propone attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della performance complessiva dell'ente nell'anno 2016, programmata nell'ambito del Piano degli Obiettivi e della performance adottato dall'Ente, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati, sia in alcuni sistemi di programmazione e di rilevazione dei dati e delle informazioni . Tutto ciò al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare, di raccogliere i dati, di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini) in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi.

I DOCUMENTI DIRIFERIMENTO PER LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Ai fini della redazione del presente documento sono stati esaminati i più importanti atti programmatici dell'Ente, in particolare quelli aventi una implicazione anche economico finanziaria, e precisamente:

Relazione di inizio mandato, approvata con deliberazione di C.C. n. 8 del 30 luglio 2014 presentata dal Sindaco che illustra le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato.

Bilancio di Previsione 2016, approvato con delibera di C.C. n. 25 del 4 giugno 2016;

Piano Esecutivo di Gestione, che contiene il Piano degli Obiettivi e delle Performance, approvato con delibera di G. C. n. 145 del 21 giugno 2016, che traduce in processi gestionali ciascun programma contenuto nella relazione previsionale e nel bilancio di previsione, assegnando a ciascun Dirigente le dotazioni economiche, strumentali e le risorse umane nonché gli obiettivi strategici per l'anno in corso .

Rendiconto di Gestione anno 2016, approvato con delibera di C. C. n. 33 del 23 giugno 2017, documento con il quale l'Ente certifica le entrate e le spese dell'Amministrazione con riferimento all'anno finanziario precedente.

Documento Unico di programmazione (D.U.P.), triennio 2016-2018, approvato con delibera di C.C. n. 4 del 5 marzo 2016 e successivi aggiornamenti che costituisce la novità in materia di atti programmatori, ai sensi dell'art. 170 del D. Lgs. n.267/00. Il Legislatore ha voluto concentrare in un unico documento tutte le attività programmatiche del Comune.

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI

Contesto esterno di riferimento.

In questa sezione, pertanto, si descrivono le principali caratteristiche del contesto esterno nel quale si è svolta l'azione amministrativa nel corso del 2016 e come esso ha influenzato le attività svolte.

Tale analisi è funzionale alla contestualizzazione dei risultati ottenuti, nonché propedeutica alla descrizione delle criticità e delle opportunità.

Per quanto riguarda il contesto esterno all'organizzazione comunale, si riportano gli aspetti di natura demografica indicativi di bisogni e necessità della collettività amministrata.

L'analisi del territorio ed una breve analisi del contesto socio-economico costituiscono la necessaria integrazione dell'analisi demografica ai fini di una maggiore comprensione del contesto in cui maturano le scelte strategiche dell'Amministrazione.

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Amministrazione opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali e economiche del territorio, possa non favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'Amministrazione, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Il Comune di Ariano Irpino rappresenta il secondo centro demografico della provincia dopo il capoluogo, da cui dista 50 km circa.

I suoi 186.74 km² di estensione ne fanno il più vasto comune della regione.

Si fregia, inoltre, del titolo di Città.

L'area urbana vasta composta da vari comuni polarizzati su Ariano Irpino conta oltre 80 000 abitanti.

Ariano è sede vescovile della diocesi di Ariano Irpino - Lacedonia.

Si trova nell'Appennino campano, a cavallo tra Campania e Puglia, in una posizione quasi equidistante tra i mari Tirreno ed Adriatico.

Il territorio rivela una natura particolarmente impervia ed esposta ai venti con un'altitudine che varia tra i 179 e gli 811 m s.l.m. tra piccole valli e rilievi scoscesi dove non mancano i dirupi. Fa eccezione l'area orientale che assume una conformazione abbastanza regolare. Il centro cittadino sorge su tre colli, Calvario, Castello e San Bartolomeo, i quali vanno a formare un rilievo montuoso a forma di sella che tocca gli 817 metri d'altezza sulla sommità del Castello.

Per via di tale conformazione orografica Ariano è anche conosciuta col nome di Città del Tricolle.

Il centro storico si sviluppa, quindi, in una posizione sopraelevata rispetto alle valli circostanti.

Dai punti più panoramici del centro, in particolare dal castello e dalla villa comunale, è possibile ammirare ad ovest i massicci del Taburno e del Partenio, a sud la Baronìa di Vico, il Vulture e l'altopiano del Formicoso, ad est il Subappennino Dauno e a nord i Monti del Matese e la Valle del Fortore.

Il territorio è attraversato da due torrenti, il Cervaro e la Fiumarella, mentre i fiumi Ufita e Miscano lo lambiscono ed ha classificazione sismica: zona 1 (sismicità elevata-catastrofica).

Analisi del contesto interno

La Struttura organizzativa del Comune di Ariano Irpino, in sintesi, è organizzato in n. 4 Aree oltre alla Segreteria Generale, nonché alla Struttura extra dipartimentale denominata Azienda Consortile per le Politiche Sociali.

In questa tabella riepilogativa, la situazione del personale dipendente in servizio:

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segreteria Generale		1	1
Area Amministrativa	19	14	33
Area Finanziaria	5	12	17

Area Tecnica	33	8	41
Area Vigilanza	14	3	17
TOTALE	71	38	109

ANALISI DELLE RISORSE

Negli ultimi anni, con i sempre più pressanti limiti imposti dalle leggi finanziarie, e dalle altre specifiche normative di settore, con le somme stanziare nel bilancio di previsione si è riusciti, con grandi difficoltà e notevole impegno, ad assicurare un buon target dei servizi comunali, le scadenze di legge; inoltre, il sempre più variegato quadro legislativo di riferimento per gli Enti Locali, ha fatto sì che il bilancio di previsione 2016 è stato approvato il 4 giugno 2016 e il PEG, documento contabile essenziale, contenente gli obiettivi gestionali 2016, è stato approvato il 21 giugno 2016.

Pertanto, la gestione finanziaria e programmatoria dell'anno 2016 è sviluppata per quasi sette mesi su dodici con una attività di mero mantenimento ed ordinaria, potendosi solo da luglio in poi perseguire gli obiettivi strategici ed operativi assegnati dal PEG 2016.

Va segnalato che le vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale, nonché le limitazioni in materia assunzionale (art. 14 comma 9 D.L. n. 78/2010) hanno determinato, anche per l'anno 2016 una stabilità della forza lavoro, non consentendo la possibilità di assumere in sostituzione delle unità di personale cessate per vari motivi.

Tale fenomeno, confrontato con la quantità dei servizi e prodotti erogati, denota buoni risultati in termini gestionali (grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG e di produttività), indicativi dell'efficienza e della capacità di razionalizzazione delle attività.

L'incentivo al merito e all'incremento di produttività viene erogato secondo le logiche selettive e meritocratiche imposte dal legislatore, ovviamente diversificato in base alla valutazione della performance così come previsto dal vigente sistema di valutazione.

IL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE RISORSE UMANE E RISULTATI 2016.

La valutazione della performance anno 2016, sottoscritte ed accettate dagli interessati, sono state effettuate dai Dirigenti di Area in relazione ai dipendenti appartenenti a ciascuna area e per i Dirigenti dott. Generoso Ruzza, ing. Fernando Capone, dott. Mario Cirillo, dott.ssa Maria Grazia Pizzo effettuata dal Sindaco assistito dal Segretario Generale e per quest'ultimo (Dott.ssa Monica Cinque e dott.ssa Concettina Romano) dal Sindaco supportato dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), in virtù delle schede di valutazione depositate agli atti del Comune e ai verbali dell'OIV che si allegano.

IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Il controllo di regolarità amministrativa si suddivide nella fase preventiva e nella fase successiva. Nella fase preventiva il controllo di regolarità amministrativa si concretizza nel rilascio del parere/visto di regolarità tecnica da parte del Dirigente competente per materia. In esso viene verificata la conformità della proposta di deliberazione/determinazione ai criteri ed alle regole tecniche specifiche, il rispetto della normativa di settore e dei principi di carattere generale dell'ordinamento, nonché dei principi di buona amministrazione ed opportunità, sia nel merito che nel rispetto delle procedure. Esso è riportato nel testo del provvedimento. Nella fase

successiva, il controllo è svolto dal Segretario Generale, assistito da un gruppo di lavoro. Esso viene esercitato su tutti gli atti di valore superiore a 40.000 euro, sulla erogazione di contributi a persone giuridiche, sull'affidamento di incarichi esterni, sulle somme urgenze, nonché sul 10% del totale di tutti gli altri atti adottati da ogni dirigente.

Il Regolamento sul Sistema dei Controlli interni è stato approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 4 del 18 marzo 2013 e prevede all'art. 2 che, il controllo di regolarità amministrativa successiva all'adozione degli atti amministrativi, è svolto dal Segretario Generale, che si avvale della struttura preposta ai controlli interni.

Nel corso del 2016, il Segretario Generale coadiuvato dalla struttura, ha eseguito i controlli secondo quanto previsto dal Regolamento sui controlli interni.

In particolare, con nota prot. n. 13225 del 15.05.2017, il Segretario Generale ha relazionato sui controlli effettuati nell'anno 2016 evidenziando:

-relativamente al I° semestre 2016, con l'esame di n. 92 determinazioni, che n. 15 determinazioni erano risultate suscettibili di rilievi per opportunità di miglioramento.

-relativamente al II semestre 2016 con l'esame di n. 99 determinazioni, che n. 9 determinazioni erano risultate suscettibili di rilievi per opportunità di miglioramento.

CONTROLLO DI GESTIONE

Per quanto riguarda il 2016, il Comune, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 25 del 4 giugno 2016 ha approvato il Bilancio di Previsione, mentre il Piano Esecutivo di Gestione è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 149 del 5 luglio 2016.

Il controllo di gestione compete a ciascun dirigente con il supporto contabile del Servizio di ragioneria.

CRITICITA' E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

La gestione in dodicesimi, per gran parte dell'anno, ha penalizzato una efficacia politica programmatica e quindi un esauriente piano strategico da perseguire attraverso gli uffici comunali.

A regime, sarà necessario migliorare la performance sia individuale che collettiva attraverso la risoluzione delle criticità riscontrate, apportando le modifiche utili alla maggiore trasparenza e comprensibilità dei risultati relativi all'operatività dei vari servizi.

OBIETTIVI PREVISTI

Gli obiettivi, di mantenimento e/o strategici, unitamente agli indicatori di attività e al cronoprogramma, sono stati previsti nel Bilancio di Previsione (delibera di C.C. n. 25 del 4 giugno 2016); mentre con il PEG - Piano Esecutivo di Gestione (delibera di G.C. n. 145 del 21 giugno 2016), che contiene il Piano degli Obiettivi e delle Performance, documento che traduce in processi gestionali ciascun programma contenuto nella relazione previsionale e nel bilancio di previsione e assegna a ciascun dirigente le dotazioni economiche, strumentali e le risorse umane relativamente agli obiettivi strategici per l'anno in corso.

Si rinvia pertanto alle suddette delibere per la descrizione degli obiettivi previsti.

RISULTATI RAGGIUNTI

I risultati raggiunti nell'anno 2016, tenendo comunque presente le difficoltà sopra descritte, risultano dalla valutazione della performance anno 2016, sottoscritte ed accettate dagli interessati, effettuate dai Dirigenti di Area in relazione ai dipendenti appartenenti a ciascuna area e per i Dirigenti dott. Generoso Ruzza, ing. Fernando Capone, dott. Mario Cirillo, dott.ssa Maria Grazia Pizzo effettuata dal Sindaco assistito dal Segretario Generale e per quest'ultimo (Dott.ssa monica Cinque e dott.ssa Concettina Romano) dal Sindaco supportato dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), in virtù delle schede di valutazione depositate agli atti del Comune e ai verbali dell'OIV che si allegano.

In linea con quanto relazionato dal Segretario Generale nonché dell'O. I. V. con la valutazione e l'asseverazione sopra indicata, si ritiene che gli obiettivi individuati dall'Amministrazione Comunale sono stati raggiunti.

Ariano Irpino, li 25 settembre 2017



Il Segretario Generale
Dott.ssa Concettina Romano

