



CITTÀ DI PALESTRINA  
PROVINCIA DI ROMA

DELIBERA ORIGINALE DI GIUNTA COMUNALE

N. 119 del 18 GIU. 2015

OGGETTO

RECEPIMENTO E APPROVAZIONE  
DELLA RELAZIONE SULLA  
PERFORMANCE 2014.

Parere favorevole sulla proposta per la sola regolarità  
sfavorevole  
tecnica

addì 18.6.2015

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Parere favorevole sulla proposta per la sola regolarità  
sfavorevole  
contabile.

COPERTURA FINANZIARIA

AL

Titolo	Funzione	Servizio	Intervento	Capitolo

RR.PP. - COMP. 20

Addì 18.6.2015

Il Responsabile del Servizio Finanziario

Registrato impegno

L'INCARICATO DEL SERVIZIO FINANZIARIO

L'anno duemilaquindici

questo giorno DICHIETTO del mese di GIUGNO

nella Sede Comunale di PALESTRINA

alle ore 18,30

LA GIUNTA

si è riunita con la presenza dei signori:

DE ANGELIS Adolfo Sindaco  
MAGLIOCCHETTI Manuel Vice Sindaco  
CILIA Fabiola Assessore  
INNOCENTI Valentina "  
MATTOGNO Raoul "  
SABELLI Nello "

Presenti	Assenti
X	
X	
	X
	X
X	
X	

Presiede il Sig. Adolfo De Angelis Sindaco del Comune suddetto.

Partecipa alla seduta il Segretario Generale Comunale  
D.ssa Annalisa Puopolo

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e li invita a deliberare sull'argomento indicato in oggetto.

In prosecuzione di seduta.

Su proposta di .....

Premesso che sulla presente proposta di deliberazione sono stati acquisiti i pareri dei Funzionari Responsabili dei Servizi, ai sensi dell'art. 49 del TU. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con DLgs 18/08/2000 n° 267.

### **LA GIUNTA COMUNALE**

Visto l'art. 10, comma 1, del DLGS 150/2009 il quale prevede che ogni Ente adotti annualmente un documento denominato "Relazione sulla Performance" che evidenzia, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;

Che con propria deliberazione n° 256 del 27/12/2013 è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance;

Che con deliberazione di G.C. n° 232 del 19/11/2014 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2014 e contestualmente ha approvato il piano della Performance;

Che il Piano della Performance, strumento di programmazione per la misurazione e la valutazione della Performance, contiene gli obiettivi dell'Amministrazione per l'anno 2014 formulati in modo chiaro e leggibile;

Che ai sensi dell'art. 14, lett. c) del DLGS 150/2009 la Relazione sulla Performance è validata dall'Organismo di Valutazione dell'Ente;

Vista la relazione sulla Performance anno 2014 predisposta dal Segretario Generale;

Che l'Organismo di Valutazione ha provveduto alla validazione della relazione sulla Performance anno 2014;

Con voti unanimi legalmente espressi;

### **DELIBERA**

1. di recepire integralmente e di approvare la relazione generale sulla Performance anno 2014 del Segretario Generale che allegata alla presente ne costituisce parte integrale e sostanziale
2. di dichiarare la presente, avente carattere d'urgenza, immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art 134, comma 4 del T.U. approvato con D.Lgs n° 267 del 18/8/2000.

# ORGANISMO DI VALUTAZIONE COMUNE DI PALESTRINA (ROMA)

Verbale n. 6/2015

Il giorno 18 giugno 2015 alle ore 15,30 presso la sede dell'Amministrazione Comunale di PALESTRINA si è riunito l'Organismo di Valutazione nominato con decreto n. 20 del 16 aprile 2015 pro. n. 5549 nelle persone di

Massimo Lulli                      Presidente  
Amedeo Iannicari                Componente  
Massimo Ippoliti                Componente

Con il seguente ordine del giorno:

1. Performance 2014
2. Pesatura PO e AP

Il Presidente l'OV riprende i lavori relativi alla valutazione delle Performance sulla base della relazione della performance rimessa dal Segretario Generale e delle relazioni dei dirigenti.

Dopo un'attenta analisi degli elementi riportati nelle relazioni dei dirigenti e della relazione della Performance redatta del Segretario Generale, l'O.V. propone alla Giunta Comunale, l'adozione di detta relazione che evidenzia un valore della performance generale di punti 87,25 su 100 con l'articolazione delle performance di settore così esposta

Dipartimento I (Amministrativo) 90/100

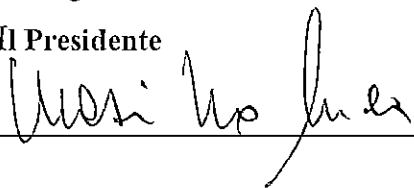
Dipartimento II (Assetto del territorio) 82/100

Dipartimento III (Economico Finanziario) 100/100


Polizia Locale 90/100

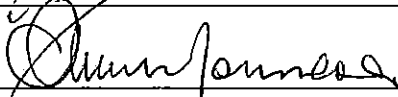
Di seguito si procede alla valutazione dei dirigenti come da schede allegate nel dettaglio

Il Presidente

  
\_\_\_\_\_

I Componenti

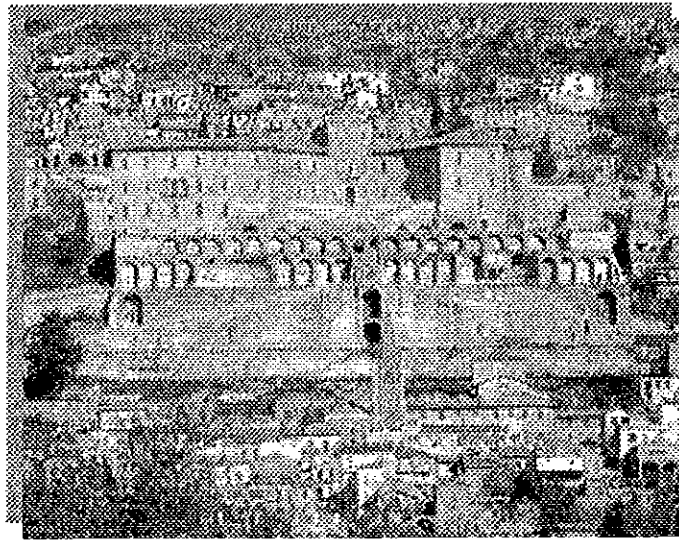
  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_





**CITTÀ DI PALESTRINA**  
PROVINCIA DI ROMA



# **Relazione della performance**

Anno 2014

## **Premessa**

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici. La relazione sulla performance prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Il Comune, in osservanza dei canoni di legge, ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi:

1. Delibera di Giunta Comunale n. 214 del 28/10/2014 avente ad oggetto l' approvazione del Regolamento di disciplina del sistema della performance e relativa metodologia di misurazione con decorrenza di applicazione della normativa dall' esercizio 2014, per le valutazioni del 2014;
2. Delibera di Giunta Comunale n. 232 del 19/11/2014 di approvazione del Piano della Performance del triennio 2014-2017 ai sensi dell' art. 4 del D.Lgs. n. 139 del 13.12.2012 ed assegnazione degli obiettivi di gestione;
3. Nomina dell'O.V. con Decreti del Sindaco nn° 19, 20 e 21 del 16/04/2015;
4. Ipotesi di accordo del CID 2014 - parte economica e determinazione del responsabile dell' Area Economico finanziaria n. 115 del 14/05/2014 di approvazione del fondo per il salario accessorio;
5. Contratto Decentrato anno 2014 parte economica sottoscritto in data 22/12/2014
6. Contratto Collettivo Decentrato biennio 2013/2014 sottoscritto in data 04/07/2013

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2014 ed i risultati ottenuti, portando a compimento il Ciclo di gestione della performance così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D. Lgs.150/2009, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali previsti dal decreto citato, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dalla Commissione (CIVIT) per rendere il Ciclo della performance trasparente e leggibile , allo scopo anche di ottenere la validazione dell'O.V.

## **Notizie di scenario**

- 1.1 Popolazione residente ab. n. 22146



1.2 Nuclei familiari n. 8889

1.3 Colli (Frazioni geografiche) n. 1

1.4 Superficie Comune (Kmq) 4685

#### Assetto organizzativo

La struttura organizzativa dell'Ente come previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e servizi, prevede la sua articolazione in quattro Aree ed esattamente:

- Dipartimento Amministrativo
- Dipartimento Economico - Finanziario
- Dipartimento Tecnico
- Settore Vigilanza extradipartimentale

Al numero dei Dipartimenti corrisponde per il 2014 2 dirigenti di cui uno a tempo indeterminato per il Dipartimento Finanziario, 1 a contratto ex art 110 c. 1 del 267 per il Dipartimento Amministrativo, reggente ad interim anche il Dipartimento Tecnico oltre a un numero di 5\_Posizioni Organizzative di cui 1 Alta Professionalità;

Il settore Vigilanza, Extradipartimentale, è diretto dal vicecomandante svolgente di funzioni di comandante categoria giuridica D1 economica D3.

La struttura dell'Ente ha subito negli ultimi anni alcune modifiche e razionalizzazione organizzativa finalizzati a dotarla di una maggiore efficienza anche in ragione del mutato, ed in continua evoluzione, contesto normativo di riferimento.

Qualifica	Uomini	donne	Totale
DIRIGENTI	2	0	2
CAT. D (di cui P.O.)	9 (di cui n° 4 P.O.)	8 (di cui 1 P.O.)	17
CAT. C	21	10	31
CAT. B	18	6	24
CAT A	2		2
<b>TOTALE</b>	<b>52</b>	<b>24</b>	<b>76</b>

miglioramento degli strumenti di programmazione è un fatto ormai conosciuto e accettato.



## **Il rispetto dei tempi del Ciclo**

Il continuo rinvio delle norme di approvazione del bilancio e l'incertezza che questo ha comportato nelle politiche dell'Ente, ha inciso sugli strumenti programmatori previsti dalla normativa nazionale e regolamentare.

Solo in data 31/07/2014 con atto di CC n. 42 è stato approvato il bilancio di previsione e la Relazione previsionale e programmatica e, successivamente con atto di GC n 232 del 19/11/2014 il Peg, contenente il Piano della Performance nella nuova formulazione prevista dal comma 3-bis dell'articolo 169 del Dlgs 267/2000. Questi ritardi hanno comportato l'impossibilità di rispettare i tempi previsti per la gestione del ciclo della performance e l'impossibilità di attivare alcuni fattori di misurazione della performance quali il Benessere Organizzativo e della Customer Satisfaction, previsto invece nel 2015.



## **PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.**

### **3.1. Introduzione.**

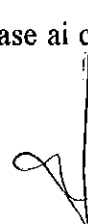
L'insieme dei documenti costituiti dalla RPP (Relazione Previsionale e Programmatica), dal PEG (Piano Esecutivo di Gestione) e dal PDP (Piano della Performance) come meglio di seguito descritti, soddisfano nel loro complesso i principi sopra accennati e visto il regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi, costituiscono gli strumenti del ciclo delle PERFORMANCE come strumento del Ciclo della performance del Comune di Palestrina. La metodologia operativa adottata da questa Amministrazione, è esplicitamente adeguata ai principi della normativa meglio conosciuta come "Legge Brunetta", approvata con D. Lgs. 150/2009 in attuazione della legge delega n. 15/2009. Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n. 232/2014 traendo ispirazione dai seguenti documenti:

a) Relazione Previsionale e Programmatica (RPP) 2014/2016, approvata con Delibera di Consiglio comunale n. 42/2014, è il documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. La RPP è strettamente collegata al Bilancio di previsione annuale e pluriennale 2014/2016, approvato con lo stesso atto C.C. n. 42/2014 e delinea gli obiettivi generali articolati per programma,

b) Piano Esecutivo di Gestione (PEG) anche Piano delle Performance-parte contabile ed obiettivi, è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 232 del 19/11/2014 si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi della RPP e definisce la quantificazione delle risorse e degli interventi assegnati a ciascun centro di Responsabilità per la realizzazione degli obiettivi di ciascun programma e progetto contenuti nella RPP medesima.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi individuati nel Piano Performance, , ha seguito il seguente schema:

- individuazione, ove possibile, di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi "strategici" in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 del D. Lgs. 150/2009.
- suddivisione, ove possibile, delle azioni in steps analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese. Tutti gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono strettamente legati alla premialità, ovvero alla distribuzione delle risorse derivanti dal Fondo delle risorse destinato alla produttività, per converso le somme relative alla produttività sono distribuite solo in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati.





Sulla base del nuovo sistema di valutazione della performance individuale, approvato con delibera di Giunta comunale, si precisa che ad ogni Dirigente e Responsabile di Settore possono essere assegnati uno o più obiettivi operativi di gestione; inoltre vi è la possibilità di coinvolgere in alcuni obiettivi operativi aree diverse qualora le competenze specifiche e professionalità di alcune risorse umane dell' area "altra" siano funzionali alla più efficace realizzazione di alcune attività che l' Amministrazione ritiene di peculiare importanza per la propria organizzazione e per le esigenze della collettività.

### **3.2 Il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni**

In attuazione dell'art 7 del D. Lgs 150/2009 avente ad oggetto: "Sistema di misurazione e valutazione della performance", la Giunta Comunale con proprio atto n. 66 del 23/04/2015 ha provveduto a modificare il sistema di valutazione delle prestazioni di tutto il personale.

L'Amministrazione si avvale dell'Organismo di valutazione nominato con decreti del Sindaco. In accordo con lo stesso OV si è stabilito di procedere al nuovo sistema di valutazione delle prestazioni, recependo le nuove direttive legate alla performance e dunque al merito: è stato dunque elaborato un unico documento denominato "Sistema di Valutazione " comprendente le schede di valutazione dei dirigenti, del personale incaricato di Posizione Organizzativa e del restante personale.

Alla base del nuovo sistema di valutazione è stata posta la distinzione tra la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il Piano Performance, e la valutazione del comportamento organizzativo e individuale, il tutto sulla base di elementi ben descritti e resi noti sia alle organizzazioni sindacali, al personale interessato ed alla generalità dei soggetti interessati e dei cittadini tramite pubblicazione all' albo pretorio e sul sito internet istituzionale del Comune di Palestrina. Il nuovo sistema di valutazione viene adottato per la prima volta nell'anno 2014 per la verifica delle prestazioni rese nel corso dell'anno 2014 ; la valutazione è effettuata dall'Organismo di Valutazione (OV) .



## **3.2 La rilevazione degli obiettivi del piano delle performance**

In allegato al presente documento si riporta il monitoraggio degli obiettivi annuali e pluriennali, previsti dal piano della Performance del Comune di Palestrina.

Dal monitoraggio si evince "l'avanzamento dei lavori l'andamento della gestione".

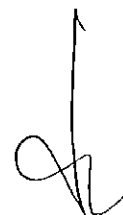
### **La performance dell'Ente**

L'attività del 2014 ha proseguito con la 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 del Segretario Generale nel ruolo di Responsabile della prevenzione della corruzione (nominato con decreto sindacale n. 9 del 29 marzo 2013) e di Responsabile della Trasparenza (giusto decreto sindacale n. 30 del 11 ottobre 2013) ha portato all'aggiornamento del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e del collegato Piano triennale della trasparenza in data 31/12/2014 ed il Codice oltre all'approvazione dei piani suddetti si è proceduto all'adeguamento del sito istituzionale alle numerose prescrizioni del D.Lgvo 33/2013 (trasparenza nella PA riportato nella scheda obiettivo 16 del Peg), tali da avere il massimo dei voti sul sito "La Bussola della Trasparenza" del Dipartimento della funzione Pubblica, dando seguito inoltre alla pubblicazione delle informazioni correlate, con particolare attenzione alla pubblicità dello stato patrimoniale e reddituale degli organi di governo (art 14 Dlgs 33/3013) che risulta completamente adempiuto.

Particolare importanza è stata riconosciuta alle pubblicazioni dei contributi e sussidi di cui agli artt. 26 e 27 del Dlgs 33/2013 attraverso l'istituzione di un apposito portale di pubblicazione.

L'attività di dematerializzazione è stata avviata in modo completo quanto alla formazione del personale, rispetto al processo delle determinazioni dirigenziali, processo poi sospeso dall'Amministrazione, per cui non è stato possibile, nonostante i profusi sforzi da parte della scrivente, garantire il pieno raggiungimento dello stesso.

E' stato invece raggiunta la dematerializzazione di alcuni processi di gestione degli atti amministrativi (determine) attraverso l'utilizzo della procedura della data management in gestione dell'Ente solo per quanto riguarda i moduli relativi all'anticorruzione.



Altresì si è proceduto ad espletare i corsi di formazione del personale per la prevenzione della corruzione a cui ha preso parte tutto il personale attraverso corsi distinti tra dirigenti e Posizioni organizzative e corsi rivolti a tutto il restante personale, nel 2015 si prevede anche di attivare la giornata della trasparenza.

Si auspica che nel 2015 si riesca, dopo una prima sperimentazione, nell'attivazione della procedura di de materializzazione delle determine.

### **3.3 Considerazioni finali**

A fronte dei sintetici risultati esposti negli allegati e sulla base 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 aggiunta in relazione alle aspettative programmate.


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'O.V procede separatamente ad effettuare la valutazione dei Dirigenti e del Responsabile di settore della Polizia Locale ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato ai sensi del vigente regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

La presente Relazione unitamente alle schede di monitoraggio degli obiettivi viene rimessa all'Organismo di valutazione e per le opportune valutazioni si rendono disponibili altresì le relazioni pervenute da parte dei dirigenti e del responsabile di settore Polizia Locale anno 2014.

Palestrina, 10 giugno 2015

Il Segretario Generale  
Dott.ssa Annalisa Puopolo



Del che si è redatto il presente verbale letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO GENERALE



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia del presente verbale è stata affissa all'albo  
il 15 LUG. 2015

per restarvi 15 giorni ai sensi di Legge.  
reclami.

Addì 15 LUG. 2015

Il Messo Comunale

Il Segretario Generale

Copia del presente verbale è stata pubblicata  
all'atto .....

e contro la stessa .....sono stati presentati

Addì .....

Il Messo Comunale

Il Sottoscritto Segretario Generale visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

È affissa all'albo pretorio comunale per rimanervi 15 giorni consecutivi dal 15 LUG. 2015 al 30 LUG. 2015 come prescritto dall'art. 124 del D.Lgs. 267/2000

È stata comunicata con lettera n. 372/A.0/15 in data 15 LUG. 2015 ai Sigg. Capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 del D.Lgs. 267/2000;

È stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4 D.Lgs. 267/2000);

dalla residenza Comunale, li 15 LUG. 2015



Il Segretario Generale

COMUNE di PALESTRINA

Per copia conforme all'originale  
per uso amministrativo.

Palestrina, li 15 LUG. 2015

Il sottoscritto Segretario Generale visti gli atti d'ufficio;

Vista la certificazione del Messo Comunale;

ATTESTA



IL FUNZIONARIO  
CARICATO DAL SINDACO  
Nazzareno Ceccobelli

Che la presente deliberazione è stata pubblicata dal ..... al .....

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno .....

Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000);

Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. 267/2000);

dalla residenza Comunale, li .....

IL SEGRETARIO GENERALE