

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs n° 150/09 ed art. 28 comma 4 lett D) Regolamento organizzazione uffici e servizi

ANNO DI RIFERIMENTO 2020

PREMESSA

Ai sensi del vigente regolamento uffici e servizi, contenente in allegato il sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con delibera di Giunta Comunale n°69 del 20 marzo 2018, viene effettuata la valutazione con questo nuovo sistema di valutazione, per la prima volta, riferita all'annualità 2018.

PERFORMANCE DI ENTE

A seguito di quanto sopra l'ente è stato interessato da un processo di aggiornamento anche nel sistema di valutazione, in conformità ai dettami della Riforma Madia e con delibera di Giunta Comunale n° 69 del 20/3/2018 ha adottato il nuovo sistema di valutazione, a seguito di un processo iniziato nel corso del 2017. Con tale sistema di valutazione si tiene conto adesso della performance di ente, intesa come media aritmetica della percentuale di effettiva realizzazione degli obiettivi assegnati con il PEG a tutti i settori dell'ente.

Nel corso del 2020 la performance di ente calcolata come sopra è pari al 100% ivi compreso il Segretario Generale.

Nel corso del 2020 giova ricordare lo sforzo corale di tutto l'ente finalizzato al mantenimento dei normali livelli di prestazione sia in riferimento agli obiettivi assegnati dall'Amministrazione ai Responsabili ed ai dipendenti, sia in ordine al mantenimento dei servizi rivolti all'utenza esterna, con riferimento agli eventi relativi alla pandemia da COVID 19, che hanno visto tutto il Comune impegnato in servizi straordinari connessi alla gestione dell'emergenza, quali ad esempio la distribuzione delle mascherine alla popolazione e la preparazione e distribuzione dei buoni alimentari.

Nel corso del 2020:

Cessati:

- n.1 istruttore amministrativo cat. C all'Ufficio Scuola;
- n.1 istruttore amministrativo cat.C all'ufficio Lavori Pubblici;
- n.1 collaboratore amministrativo cat. B3 ai Lavori Pubblici;
- n.1 istruttore direttivo amministrativo cat. D al settore Contratti, Tributi, Suap;
- n.1 istruttore direttivo amministrativo cat. D all'ufficio Cultura
- n.1 collaboratore amministrativo cat.B3 all'Ufficio Edilizia Privata
- n. 1 collaboratore amministrativo cat.B3 all'Ufficio Cultura
- n.1 istruttore tecnico cat.C all'ufficio Edilizia Privata

Assunti:

- n.4 istruttori amministrativi cat. C per concorso (n.1 all'Ufficio Scuola, n.1 all'ufficio Anagrafe, n.1 all'ufficio Lavori Pubblici, n.1 all'ufficio Cultura)
- n.1 collaboratore amministrativo cat. B3 per scorrimento graduatoria di altro ente, ai Lavori Pubblici;
- n.1 collaboratore amministrativo cat. B3 per stabilizzazione ai Lavori Pubblici;
- n.1 istruttore direttivo amministrativo cat. D, per scorrimento graduatoria dell'ente, al settore Contratti, Tributi, Suap;
- n.1 istruttore direttivo tecnico, ai sensi dell'art.110 comma 1 Dlgs. 267/2000, tramite selezione pubblica, all'Ufficio Lavori Pubblici.

PERFORMANCE DI UNITA'

La gestione 2020 è stata caratterizzata dalla formulazione di 48 obiettivi specifici di settore assegnati sia al segretario comunale che ai 5 responsabili di posizione organizzativa, con delibere di giunta comunale con cui è stato approvato e successivamente modificato il PEG/PDO (delibere Giunta Comunale n° 190 del 10 Novembre 2020 e n° 225 del 10 Dicembre 2020).

Per un'analisi dettagliata del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi si rimanda all'allegato alla presente relazione, da cui si può sintetizzare una media degli obiettivi raggiunti dell'ente pari al 100%.

Già da tale primo dato emergono con chiarezza sia l'alto grado di realizzazione degli obiettivi, sia che l'attività di valutazione è stata svolta con attenzione e misura.

Alcuni dei 48 obiettivi erano volti all'attivazione di nuove utilità, anche indirette, per il cittadino

ad un miglior utilizzo delle risorse esistenti, segnatamente alcuni obiettivi del settore affari generali (digitalizzazione procedimenti per iscrizione ai servizi scolastici ed educativi) cultura (realizzazione nuova biglietteria on line, riapertura teatro, riallestimento Palazzina Uzielli) ed economico-finanziario-informatica (attivazione servizio Pago Pa, rifacimento impianto videoregistrazione sala consiglio comunale, messa in sicurezza rete informatica comunale).

Altri obiettivi sono stati assegnati al fine di una razionalizzazione e riorganizzazione dell'attività interna, come ad esempio gli altri obiettivi del settore economico finanziario ed informatico e del settore uso ed assetto del territorio, la cui attuazione avrà ricadute anche per la collettività.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

La gestione della valutazione della performance individuale, ha seguito i criteri indicati dal nuovo sistema di valutazione approvato con delibera di Giunta Comunale n° 69/2018 allegato al Regolamento organizzazione uffici e servizi "Sistema di misurazione e valutazione della performance". In particolare gli obiettivi approvati per il 2019 contenevano espresso riferimento al personale coinvolto nella loro gestione.

Sebbene il D.lgs n° 141/2011 abbia disposto il rinvio dell'applicazione del sistema delle fasce di merito, approvato con il d.lgs n° 150/09, questa amministrazione ha applicato il sistema di misurazione e valutazione della performance, nella sua sostanziale interezza, fatta salva la non ripartizione finale del personale in fasce di merito.

CRITICITA' e SPUNTI DI MIGLIORAMENTO

Seppure in un instaurato processo di maggiore misurabilità degli obiettivi dei responsabili, con particolare riferimento agli indicatori, occorre ancora lavorare sulla fase di predisposizione degli obiettivi medesimi, e segnatamente per quanto attiene gli indicatori medesimi, che dovranno continuare ad essere sempre più misurabili e quantificabili e periodicamente rilevabili. Per il raggiungimento di questo obiettivo sarà necessario che i responsabili si adoperino a promuovere "la misurabilità" nell'ambito di un rapporto di interazione positiva sia propositiva che di ascolto, con la parte politica.

Giova altresì precisare che occorre fare un sforzo maggiore nell'ambito della tempistica di predisposizione ed approvazione degli obiettivi, che dovrebbe essere senz'altro anticipata, rispetto a quella attuale. Su questo aspetto occorre che tutta l'Amministrazione comprenda la necessità del rispetto delle tempistiche di programmazione, non come mero adempimento ma come elemento di corretta programmazione.

Giova tuttavia rilevare che l'ente, anche prima della riforma contenuta nel D.Lgs. 150/09, aveva già da diversi anni, un proprio strumento di attribuzione degli obiettivi e conseguente erogazione di incentivi premiali a seguito di misurazione dei risultati raggiunti da parte di una struttura valutativa dotata di adeguate professionalità.

Si ritiene di evidenziare che gli obiettivi sono stati assegnati assai tardivamente. Tale situazione non corrisponde ai canoni della riforma introdotta con il cd. Decreto Madia.

IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

L' amministrazione ha pubblicato sul proprio sito internet istituzionale, nella parte relativa a AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE i dati richiesti, ai fini della successiva pubblicazione. Nel sito www.magellanopa.it, sezione dedicata alla "bussola della trasparenza", l'ultimo risultato noto del Comune di Vinci riportava il soddisfacimento di 81 indicatori su 84 ed una percentuale del

96%

. Gli uffici saranno interessati allo scopo di adottare i necessari correttivi per laparti ancora da perfezionare.

CONCLUSIONI

Visto il sistema di valutazione al Regolamento organizzazione uffici e servizi “Sistema di misurazione e valutazione della performance” e preso atto dei risultati ottenuti della gestione 2020, in relazione agli obiettivi indicati, si rimette il presente atto unitamente all’allegato contenente il dettaglio dei singoli obiettivi di ciascun settore, al Nucleo di Valutazione per la validazione e la successiva pubblicazione sul sito istituzionale dell’amministrazione.

VINCI 22/11/2021

IL SEGRETARIO GENERALE

Dr. Stefano SALANI

Documento firmato digitalmente ai sensi del dlgs n° 82/05 e ss.mm. e ii.