

**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**

*Delibera CIVIT 5/2012*

**PREMESSA**

Ai sensi del vigente regolamento uffici e servizi, contenente in allegato B il sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con delibera di Giunta n° 31 del 24/4/08, modificato con delibere di giunta n° 17 del 23/2/09; n° 90 del 20/12/2010; n° 165 del 12/10/2011, per effetto delle modifiche normative successivamente intervenute, la relazione sulla performance di cui all'art. 10 comma 1 lett. B) del d.lgs n° 150/09 deve essere integrato dalla presente RELAZIONE SULLA PERFORMANCE che deve essere successivamente validata dal Nucleo di Valutazione e deve essere poi pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione.

Nel corso del 2014 è continuato il processo di adeguamento di tutti i servizi del Comune coinvolti nel trasferimento delle funzioni, in un ottica finale di risparmio ed efficientamento dei servizi sia verso l'interno che, soprattutto, verso l'utenza esterna. Tuttavia, il personale del comune ha dovuto affrontare un non ancora ottimale coordinamento con i livelli di vertice degli organi ed uffici dell'Unione, che non ha consentito di apprezzare appieno i benefici auspicati con la creazione dell'ente sovracomunale

**PERFORMANCE DI UNITA'**

La gestione 2013 è stata caratterizzata dalla formulazione di 18 obiettivi specifici di settore, assegnati a 2 dirigenti, con delibere di giunta comunale con cui è stato approvato e successivamente modificato il PEG/PDO (delibere Giunta Comunale n° 119 del 17 Luglio 2014)

Devesi osservare che per il 2014 sono stati oggetto di valutazione anche due dirigenti il dr. Romano Nanni e la dr.ssa Anna Interlandi i quali sono cessati dal servizio nel corso del 2014

Per un'analisi dettagliata del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi si rimanda all'allegato alla presente relazione, da cui si puo' sintetizzare una media degli obiettivi raggiunti dell'ente pari o superiore al 95%.

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 18 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 e cultura.

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

Particolare attenzione nell'ambito di un processo volto sia al risparmio delle risorse che alla sempre maggiore partecipazione civile dei cittadini alla vita pubblica, è stato posto alla implementazione del percorso di smaterializzazione documentale già avviato l'anno precedente, con particolare attenzione agli adempimenti inerenti la trasparenza e la corruzione introdotti nel 2013 .

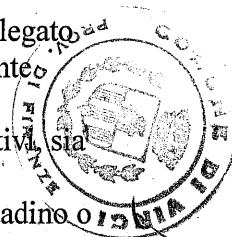
**PERFORMANCE INDIVIDUALE**

La gestione della valutazione della performance individuale, ha seguito i criteri indicati dall'articolo 5 dell' Allegato B al Regolamento organizzazione uffici e servizi "Sistema di misurazione e valutazione della performance". In particolare gli obiettivi approvati per il 2014 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**

Nel quinto anno di applicazione della riforma contenuta nel D.Lgs n° 150/09 è emerso che, seppure in un instaurato processo di maggiore misurabilità degli obiettivi dei dirigenti, occorre ancora lavorare sulla fase di predisposizione degli obiettivi medesimi, e segnatamente per quanto attiene gli



indicatori, che dovranno essere sempre più misurabili e quantificabili e periodicamente rilevabili, nel rispetto dello spirito oltre che della lettera dell'articolo 6 dell'Allegato B al Regolamento organizzazione uffici e servizi "Sistema di misurazione e valutazione della performance". Per il raggiungimento di questo obiettivo sarà necessario che i dirigenti si adoperino a promuovere "la misurabilità" nell'ambito di un rapporto di interazione positiva sia propositiva che di ascolto, con la parte politica.

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.

### **IL RIPSETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

Il processo di riforma della Pubblica Amministrazione iniziato con il D.Lgs. n° 150/09 e proseguito con la legge 134/2012, con la legge n° 190/2012, con la modifica dell'articolo 2 della legge n° 241/90, ed in ultimo con il d.lgs n° 33/2013 ed il dlgs n° 39/2013, ha posto particolare attenzione alla trasparenza nei rapporti tra enti e cittadini.

Nel rispetto delle summenzionate normative, 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](http://www.magellanopa.it), sezione dedicata alla "bussola della trasparenza" del sito internet istituzionale, il Comune di Vinci consegue un ottimo risultato soddisfacendo 67 indicatori su 67, soddisfacendo totalmente la sezione attestazioni dell'OIV ed infine, soddisfacendo 4 indicatori su 5 per quanto riguarda altri criteri richiesti.

Per quanto attiene il quinto requisito "presenza della sezione privacy" risultante non ottemperato, è stato comunque posta sul sito del Comune la maschera contenete il richiamo alla direttiva privacy dell'Unione Europea.

<http://www.comune.vinci.fi.it/index.php/trasparenza-valutazione-e-merito.html>

<http://www.comune.vinci.fi.it/index.php/potere-sostitutivo.html>

<http://www.comune.vinci.fi.it/index.php/amministrazione-trasparente.html>

<http://www.magellanopa.it/bussola/page.aspx?s=verifica-dlgs-33-2013&q=i%2fIwZsp5t0Z%2fqJNdz1eumw%3d%3d>

### **CONCLUSIONI**

Visto l'Allegato B al Regolamento organizzazione uffici e servizi "Sistema di misurazione e valutazione della performance" e preso atto dei risultati ottenuti della gestione 2014, 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 nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 28 comma 4 lettera D) per la validazione e la successiva pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.

VINCI 08/09/2015

IL SEGRETARIO GENERALE

SALANI



The image shows a handwritten signature in black ink, which appears to be "Stefano Salani". To the right of the signature is a circular official stamp. The stamp contains the text "COMUNE DI VINCI" around the perimeter and "UFFICIO DEL SEGRETARIO GENERALE" in the center. The stamp is partially obscured by the signature.