

**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 2015, dalla prima settimana di Marzo, la criticità principale è stata l'assenza improvvisa per gravi motivi di salute del dr. C.B., responsabile del settore servizi finanziari, affari generali e cultura del Comune di Vinci.

Cio' ha comportato un momento di grave crisi per il Comune che da un giorno all'altro ha dovuto fronteggiare questa emergenza assoluta e garantire il normale funzionamento dei servizi.

Cio' è stato possibile grazie alla sostituzione vicaria del sottoscritto Segretario Generale, il quale ha assunto l'interim di tutti e tre i settori, senza alcun aggravio di costi per il Comune di Vinci, garantendo altresì il risparmio delle connesse indennità di risultato per il periodo marzo- dicembre 2015.

**PERFORMANCE DI ENTE**

A seguito di quanto sopra l'ente è stato interessato da un processo di riorganizzazione tuttora in atto, che ha visto diverse unità di personale essere allocate da un settore ad un altro per meglio fronteggiare l'emergenza venutasi a creare. Il punto di approdo finale di questo processo, il cui esito è fissato per il 2016 dovrebbe essere una proposta di riorganizzazione fornita dal segretario generale, su richiesta dell'amministrazione, tendente a riorganizzare il comune eliminando le figure dirigenziali e tornando ai responsabili di PO.

Giova evidenziare che nel corso del 2015 vi sono stati due unità di personale andate in quiescenza e non sostituite, ad oggi; 1 mobilità compensativa tra enti ed una mobilità tra enti per la copertura di un posto vacante.

**PERFORMANCE DI UNITA'**

La gestione 2015 è stata caratterizzata dalla formulazione di 22 obiettivi specifici di settore, assegnati sia al segretario quale responsabile vicario sia all'ing. Claudia Peruzzi dirigenti, con delibere di giunta comunale con cui è stato approvato e successivamente modificato il PEG/PDO (delibere Giunta Comunale n° 212 del 29 ottobre 2015)

Devesi osservare che per il 2015 è stato oggetto di valutazione anche il dr. C.B. fino a quando è stato presente nell'ente.

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 o superiore al 97%.

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 22 obiettivi erano volti all'attivazione di nuove utilità, anche indirette, per il cittadino o 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.

**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 2015 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 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.

Il nuovo Decreto legislativo n° 97/2016 sulla trasparenza, approvato nel corso del Consiglio dei Ministri di lunedì 16 maggio 2016, è stato pubblicato nella [G.U. n.132 del 8-6-2016](#).

Tale Decreto comporta, tra gli adempimenti richiesti alle pubbliche amministrazioni, anche la revisione e l’adeguamento dei documenti, delle informazioni e dei dati pubblicati sui siti istituzionali.

E’ inoltre previsto (art. 42) che le pubbliche amministrazione si **adeguino alle modifiche introdotte entro sei mesi** dalla data di entrata in vigore del Decreto stesso.

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”, attualmente in corso di adeguamento al D.LGS. n° 97/2016, l’ultimo risultato noto del Comune di Vinci riportava il soddisfacimento di 67 indicatori su 67, soddisfacendo totalmente la sezione attestazioni dell’OIV ed infine, soddisfacendo 4 indicatori su 5 per quanto riguarda altri criteri richiesti.

### **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 2015, 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 16/08/2016

IL SEGRETARIO GENERALE

SALANI