

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 2017 è andata a regime la radicale riorganizzazione dell'ente approvata con delibera di Giunta Comunale n° 344 del 28/12/2016. Tale riorganizzazione ha visto la scomparsa dei dirigenti ed il ritorno alle Posizioni Organizzative con decorrenza 1 febbraio 2017, in numero pari a 5.

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 in nuovo sistema di valutazione, a seguito di un processo iniziato nel corso del 2017.

Giova evidenziare che nel corso del 2017 sono cessati dal servizio tre dipendenti, di cui uno per pensionamento, uno per licenziamento e l'ultimo per dimissioni.

Dal 31 dicembre cessati i dipendenti della Polizia Municipale.

Nuovi assunti: due dipendenti in sostituzione di precedenti cessazioni.

Una nuova assunzione per mobilità dal 1° ottobre.

PERFORMANCE DI UNITA'

La gestione 2017 è stata caratterizzata dalla formulazione di 39 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° 251 del 03 Ottobre 2017 e n° 347 del 28 Dicembre 2017)

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 90% con .

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 39 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 (carta identità elettronica, unificazione regolamenti per i servizi scolastici) cultura (sperimentazione bigliettazione unica, implementazione E-Leo) ed economico-finanziario-informatica (videosorveglianza e semplificazione procedure in materia di gestione del personale).

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 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 2017 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, 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 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 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 e sono stati oggetto di rettifica e parziale rinvio al 2019 con delibera di Giunta del 28/12/18. Tale situazione non corrisponde ai canoni della riforma introdotta con il cd. Decreto Madia.

IL RIPETTO 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 77 indicatori su 80 mentre l'anno passato era di 75 indicatori su 81. Gli uffici sono stati interessati allo scopo di adottare i necessari correttivi per la parti ancora da perfezionare.

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 2017, 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 15/10/2018

IL SEGRETARIO GENERALE

SALANI

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