

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2020

Ogni amministrazione deve misurare e valutare la performance. L'azione deve coinvolgere tre ambiti: l'amministrazione nel suo complesso, le singole aree o unità organizzative, i singoli dipendenti. Questo è quanto viene richiesto dalla riforma Brunetta (D.lgs. n. 150/2009), che tuttavia ha volutamente assegnato agli enti locali un percorso di non diretta applicazione di alcune disposizioni ma di adeguamento ai principi già contenuti nella propria autonomia costituzionale e disciplinati dal D.lgs. n. 267/2000.

Si ricordano inoltre le novità introdotte dal decreto legislativo n. 74/2017: la Relazione annuale sulla performance è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione. Per gli enti locali si riconosce la facoltà di unificare la Relazione sulla performance con il rendiconto di gestione previsto dall'articolo 227 Tuel.

Pertanto:

Richiamati gli artt.7 e 9 del D. Lgs. n.150/2009 inerenti il sistema di misurazione e valutazione delle performance e gli ambiti di misurazione e di valutazione della performance;

Tenuto conto di quanto previsto dal CCNL, ed in particolare:

- il CCNL 1° aprile 1999, che agli articoli 17 e 18 prevede il collegamento del compenso incentivante ai risultati di gruppo e all'impegno individuale e disciplina le modalità di verifica e controllo dei risultati conseguiti;
- il CCNL 22 gennaio 2004, che all'articolo 37 prevede, sostanzialmente, la conferma delle precedenti disposizioni contrattuali in ordine agli incentivi di produttività, puntualizzando alcune modalità applicative;
- il CCDI per il triennio normativo 2014 -2016, che al Titolo III evidenzia i criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale;
- il vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance;
- il nuovo CCNL del 21.05.2018

Visto il Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124". Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, Serie generale, n. 130 del 7 giugno 2017. Entrata in vigore: 22 giugno 2017;

Visto il vigente Regolamento sui controlli interni;

Si trasmette la presente Relazione alla GC per la presa d'atto, nella quale si riportano i risultati organizzativi e individuali conseguiti rispetto ai singoli obiettivi gestionali programmati nell'anno 2020, così come certificati dall'OIV con verbale prot. 1351/2021

AREA FINANZIARIA/AA.GG = 95/100 PUNTI

1. Emergenza Covid 19: riduzione disagi alla popolazione attraverso interventi straordinari

Obiettivo realizzato al 100%

2. Liquidazione con anticipazione di liquidità

Obiettivo realizzato al 100%

AREA TECNICA = 94/100 PUNTI

1. Emergenza Covid 19: riduzione disagi popolazione

Obiettivo realizzato al 100%

2. Manutenzione straordinaria edificio scolastico

Obiettivo realizzato al 100%

SEGRETARIO COMUNALE = 95/100 PUNTI

1. Gestione emergenza Covid predisposizione decreti ed ordinanze
2. Studio ed organizzazione concorsi (presidenza commissione concorsi, concorsi banditi)
3. Sovrintendenza predisposizione regolamenti comunali (attività svolta)

L'andamento del Piano degli Obiettivi di Performance 2020 può essere considerato positivamente, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi strategico-politici e degli obiettivi politico amministrativi attribuiti alle P.O., come meglio evidenziato nel prospetto riassuntivo dei singoli obiettivi.

In particolare, vanno segnalate le difficoltà lavorative legate all'emergenza sanitaria da Coronavirus, la quale ha colpito tutta l'annualità 2020.

Emerge, infatti, una forte influenza dell'emergenza COVID 19 stessa sugli obiettivi pianificati che è stata determinante nel rallentare il normale svolgimento di molte attività ordinarie.

L'esigenza di gestire le normali attività con le difficoltà legate alla situazione straordinaria verificatasi nel corso dell'anno 2020 avrebbe potuto ostacolare se non addirittura impedire la realizzazione degli obiettivi di performance, in quanto ulteriori rispetto alla gestione ordinaria che è stata oltremodo rallentata.

Il perdurare della difficile situazione di contesto (crisi economica, vincoli assunzionali ed operativi derivanti dalle misure di contenimento della spesa pubblica, introduzione della contabilità armonizzata, riforma degli Enti Locali a livello regionale, differimento e rimodulazione continua delle misure di attuazione delle U.T.I.) incide in modo determinante sul raggiungimento di alcuni obiettivi.

Se a questo si aggiunge la necessità di concentrare le già scarse risorse umane disponibili nella esecuzione di adempimenti sempre più complessi (fatturazione elettronica, split-payment, etc.) e nell'alimentazione di banche dati e piattaforme di rilevazione astruse, si ottiene un quadro decisamente sconsigliante.

Agli obiettivi, per il raggiungimento del risultato finale, viene aggiunta la valutazione dei comportamenti organizzativi, che interpretano il comportamento individuale e di gruppo, la qualità del contributo assicurato alla performance, le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati, con cui ciascuno ha dato il suo apporto per raggiungere le finalità e gli obiettivi prefissati dall'amministrazione.

Un aspetto significativo riguarda il rispetto del Piano anticorruzione e trasparenza, nonché la relazione sui controlli interni.

Il D.L. 174/2012 convertito in L. 213 2012, prevede un Rafforzamento dei controlli in materia di enti locali le cui risultanze sono trasmesse periodicamente, a cura del Segretario Comunale, al Consiglio Comunale, ai Responsabili dei servizi, (unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità), nonché al Revisore dei conti e all'Organo di Valutazione, come documenti utili ai fini della chiusura del processo valutativo sul risultato annuale conseguito dal personale dipendente. Infatti i controlli successivi agli atti forniscono ulteriori informazioni sulle dinamiche e prassi amministrative in atto nell'Ente, tale da collocarsi a pieno titolo fra gli strumenti di supporto per l'individuazione di ipotesi di malfunzionamento.

Il Segretario Comunale ha provveduto ad espletare le sessioni semestrali di controllo, dalle quali risulta per l'anno 2020 un indice di conformità globale sugli atti sottoposti a controllo superiore al 90% circa.

Gli obiettivi previsti dal Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità allegato al Piano Anticorruzione sono stati raggiunti e i dati inseriti sul sito istituzionale di questa Amministrazione sono in continuo aggiornamento, in base all'attività svolta dall'Ente.

I cittadini, e più in generale gli stakeholder, sono coinvolti nelle azioni intraprese dal Comune tramite il sito istituzionale e l'albo pretorio on line. Recentemente, è stato inaugurato il nuovo sito internet, maggiormente rispondente alle linee guida nazionali.

Sul versante delle opportunità meritano interesse i processi di razionalizzazione della spesa avviati da qualche anno, per l'impatto che potranno garantire non solamente sulla riduzione di alcuni consumi, ma anche in termini di performance organizzativa, ad esempio in termini di riduzione dei tempi delle procedure e di miglioramento dei rapporti con il cittadino.

In particolare, la realizzazione di tutti gli adempimenti in materia di trasparenza dei procedimenti amministrativi e una puntuale mappatura dei servizi, potranno costituire un'opportunità per ridiscutere le modalità operative adottate dai vari servizi nello svolgimento delle proprie funzioni, offrendo l'occasione per eliminare abitudini disfunzionali, ridurre sprechi di risorse umane e materiali e favorire la corretta interazione con i beneficiari finali dell'attività amministrativa.

GIUDIZIO SINTETICO CONCLUSIVO

I Responsabili di Servizio hanno presentato le rispettive relazioni evidenziando, a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti. Per ciò che concerne le risorse finanziarie utilizzate nel raggiungimento degli obiettivi programmati, si deve far riferimento al Piano Risorse e Obiettivi.

I dati che emergono dall'analisi del conseguimento degli obiettivi assegnati, a livello individuale e collettivo, denotano risultati positivi, con un ottimo raggiungimento degli obiettivi assegnati ai vari servizi.

Nell'anno 2020 la performance dell'Ente nel suo complesso e quella individuale dei TPO e dei loro collaboratori sono state positive.

il Segretario Comunale

Dott.ssa Paola Pelliccioni