

COMUNE DI MASSA MARITTIMA
PROVINCIA DI GROSSETO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ESERCIZIO 2017

PREMESSA

Il D.lgs. n. 150/2009 introduce nell'ordinamento italiano il concetto di *performance*, intorno a cui ruotano l'organizzazione e l'attività dell'Ente.

Per performance si intende il contributo che ciascun soggetto (definito come sistema, organizzazione, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni ai quali l'organizzazione deve essere funzionale.

La performance si sviluppa all'interno di un percorso che parte dalla programmazione e si conclude con la rendicontazione dei risultati sia agli organi di controllo tecnico che a cittadini-utenti e stakeholders.

Più dettagliatamente, ai sensi dell'art. 4 comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009 il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intende raggiungere, con relativi indicatori e valori attesi;
- b) collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, agli organi di controllo esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Le sopracitate fasi a e b si concretizzano nella definizione del piano degli obiettivi e nella assegnazione ai responsabili dei settori delle risorse finanziarie, strumentali e umane necessarie a raggiungere i medesimi.

A ciò il Comune di Massa Marittima ha provveduto con la deliberazione della Giunta Comunale n. 70 del 25.5.2017.

Le fasi c e d sono di competenza dell'Organo Indipendente di Valutazione (OIV), che può essere anche monocratico.

Il Comune di Massa Marittima nomina e gestisce tale organo in forma associata tramite l'Unione di Comuni Montana Colline Metallifere.

L'Organo di valutazione procede alle verifiche in corso di esercizio, a segnalare alle Amministrazioni le eventuali problematiche e a effettuare dopo la chiusura dell'esercizio la valutazione dei risultati, utilizzando la metodologia appositamente approvata dagli Enti.

Successivamente l'Ufficio Gestione del Personale (Settore GARU) attuerà la fase e, erogando i premi-produttività secondo le valutazioni dell'OIV, e l'ufficio segreteria attuerà la fase f comunicando i risultati agli organi competenti e pubblicandoli sul sito web istituzionale dell'Ente.

RAPPORTO TRA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E VALUTAZIONE DEI RISULTATI

La scadenza per l'approvazione del Conto del Bilancio (Conto Consuntivo) è fissata dalle leggi in vigore al 30 aprile dell' anno successivo.

Il Comune di Massa Marittima ha approvato lo schema del conto consuntivo con delibera di giunta n° 70 del 26/04/2018 e successivamente con delibera di Consiglio Comunale n° 41 del 04/06/2018. Ai sensi del dlgs 150/2009 la Giunta deve approvare la relazione sulla performance entro il 30 giugno di ogni anno successivo all'esercizio di riferimento.

Compito dell' OIV è la valutazione dei responsabili dei settori e del segretario comunale, nonché la validazione della relazione sulla performance.

La relazione sulla performance si accompagna, quindi, alla relazione della Giunta sul Conto del Bilancio e alla valutazione dell' OIV ed ha una particolare valenza integrativa rispetto ai suddetti documenti.

Infatti nella relazione sul Conto del Bilancio la Giunta illustra i risultati raggiunti, e nella sua valutazione l' OIV quantifica, invece, i risultati raggiunti dai responsabili e dal segretario.

La relazione sulla performance spiega come i responsabili e i loro uffici abbiano operato in funzione di quei risultati.

Non è sufficiente, infatti, che un responsabile abbia raggiunto gli obiettivi entro le scadenze prefissate se ciò non sia avvenuto garantendo un funzionamento corretto e agile della struttura affidata, oltre a un impiego razionale delle risorse.

All' analisi di tali aspetti sono improntate le considerazioni di cui ai due paragrafi successivi.

LA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA: CONSIDERAZIONI GENERALI

Al momento di redigere la presente relazione l' Organo di Valutazione ha già avviato presso ciascun responsabile di settore la prima fase endoprocedimentale alla valutazione che presumibilmente verrà completata entro l'anno.

Nel proprio referto l' OIV indicherà i risultati raggiunti per ciascun obiettivo assegnato in raffronto ai valori attesi in termini di tempo, quantitativi e qualitativi.

La valutazione dell' OIV , una volta completata, seguirà il suo iter e verrà sottoposta alla Giunta Comunale per la necessaria approvazione.

Si ritiene, però, opportuno proporre di seguito una serie di considerazioni che, ponendosi rispetto all' OIV in un' ottica più orientata ad analizzare le dinamiche interne alla struttura, possano aiutare sin da ora a inquadrare le prestazioni rese dai responsabili in relazione anche al contesto in cui i medesimi si sono trovati a operare.

L'ente è articolato su n° sei settori:

Dei sei responsabili di settore in servizio nel 2017 i preposti ai settori 4 e 5 avevano ricevuto la prima nomina di responsabili nel 2008, pur essendo figure da tempo già in servizio presso l' Ente.

Il settore 1 è rimasto fino a tutto il 2017 affidato a un responsabile in convenzione con L' Unione di Comuni Montana Colline Metallifere, essendo funzionario già precedentemente di ruolo presso tale Ente.

La titolare del settore 3 è stata assunta ed è stata nominata responsabile nel 2011.

Il settore 6 è stato costituito nel corso del 2016 ed è attualmente coperto da una titolare con contratto part-time a tempo determinato.

A partire dal 2016 il Comune non ha più avuto un responsabile del settore finanziario in pianta stabile.

Nel 2016 il settore è stato retto mediante convenzionamento per l'uso congiunto di funzionario di altro Comune, per un numero limitato di ore a settimana.

Nel 2017 la responsabilità è stata affidata a un funzionario esterno incaricato ex art. 110 del D.lgs. 267/2000. L'incarico è terminato a dicembre 2017.

Anche per quanto riguarda il personale degli uffici i responsabili risentono di una dotazione di risorse umane insufficiente a realizzare una più compiuta modernizzazione di procedure e metodi operativi.

Ciò è dovuto ai limiti alle assunzioni imposti dalle politiche nazionali, a scelte fatte in passato e, negli ultimi anni, dalla necessità del contenimento della spesa corrente per poter far fronte agli impegni economici derivanti da un contenzioso amministrativo che ha visto il comune soccombente. Tali condizioni probabilmente adeguate alle esigenze e ai parametri dell'epoca ma che di fatto, alle condizioni attuali, limitano l'operatività della struttura.

Per tale motivo la pianificazione degli obiettivi (che non vuole essere esaustiva dell'intero quadro di attività che ciascun settore svolge, ma con cui si intende solo dare rilievo a determinati obiettivi che l'Amministrazione ritiene particolarmente strategici) prevede ogni anno una percentuale ancora elevata di obiettivi che possono essere definiti "di routine", in quanto attengono all'attività ordinaria dell'Ente e alle competenze di base di ciascun settore.

Ciò è dovuto al fatto che, in condizioni di emergenza e scarsità di risorse umane, si ritiene importante anche il solo mantenimento o il miglioramento degli standard qualitativi nelle attività ordinarie e nella prestazione dei servizi essenziali cui gli uffici sono preposti.

Il Comune ha impostato e avviato il "ciclo della performance", che viene curato in ogni sua fase.

L'Amministrazione nel triennio 2015-2017 ha approvato il piano degli obiettivi con i seguenti atti:

- nel 2015 con deliberazione della G.C. n. 134 in data 3.9.2015
- nel 2016 con deliberazione della G.C. n. 90 in data 14.7.2016
- nel 2017 con deliberazione della G.C. n. 70 in data 25.5.2017

Oggettivamente la programmazione degli obiettivi risulta ancora faticosa e vi si giunge ogni anno dopo un percorso fatto di varie richieste ufficiali, disposizioni scritte e solleciti del segretario, come risulta dagli atti nel protocollo e/o nell'archivio della posta elettronica di ogni anno.

Per il futuro si auspica una maggiore puntualità in tale fase oltre che una maggiore condivisione, tra tutti i soggetti coinvolti, dell'importanza della programmazione anche sul piano pratico oltre che del mero rispetto di scadenze di legge.

Nel corso del 2016, con delibera n° 12 del 28 gennaio 2016 è stata apportata una modifica alla macrostruttura dell'ente che è rimasta vigente per tutto il 2017.

CONSIDERAZIONI SULLE PERFORMANCE DI CIASCUN SETTORE IN FUNZIONE DI OBIETTIVI E RISULTATI

In un'ottica di collaborazione, in supporto alla valutazione dell' OIV e allo scopo di fornire una rendicontazione più completa delle prestazioni rese dalla struttura operativa si propongono di seguito alcune considerazioni che riguardano più specificatamente l' apporto di ciascuno dei responsabili e delle strutture da loro condotte.

Con ciò si cerca di fornire un quadro più puntuale delle problematiche della struttura, evidenziando i dati di contesto e gli aspetti sui quali possa essere utile lavorare in futuro.

SETTORE 1:

Già da alcuni anni il settore 1 è affidato ad un responsabile del servizio che ricopre per 12 ore a settimana anche il ruolo di responsabile della funzione associata Pubblica Istruzione. Questa scelta, pur comportando risparmi sul costo del personale, rischia di affaticare un settore "omnibus" quali gli Affari Generali.

Come già accennato nel capitolo "Considerazioni Generali", il settore risente della carenza di personale, carenza a cui si è fatto fronte parzialmente nella seconda parte dell'anno 2017 e, successivamente, nel corso del presente anno.

Secondo i dati istruttori redatti dal segretario comunale: "Il settore necessita di una più puntuale definizione e ripartizione delle competenze, ma allo stesso tempo anche di elasticità e interscambiabilità", così come si fa presente la necessità di una maggiore completezza e continuità nell'attività di assistenza agli organi deliberativi e, pur nella carenza di risorse umane, una diversa ripartizione dei carichi di lavoro.

Nonostante questo la giunta ritiene, pur evidenziando possibilità di miglioramento anche grazie all'inserimento di nuovo personale di categoria idonea, che il settore abbia fatto fronte alle necessità dell'Ente.

SETTORE 2:

Il responsabile che ha retto il settore 2 nel 2017 (incarico a tempo determinato ex art. 110 T.U.) ha completato il passaggio definitivo al sistema contabile del cosiddetto bilancio armonizzato e ha dimostrato competenza e professionalità nella direzione del settore, impostando e favorendo, tra l' altro, una gestione del bilancio che di fatto ha consentito di finanziare le prime rate del debito relativo alla questione ex Molendi.

Si sono registrate difficoltà di relazione con alcuni responsabili degli altri settori.

In tutto quanto sopra non si riscontrano certo elementi tali da sollevare il seppur minimo dubbio sulla professionalità e sulla qualità della prestazione resa dal responsabile di cui trattasi.

SETTORE 3:

Dai dati istruttori redatti dal segretario comunale si evince la necessità che la responsabile del servizio, premesso che trattasi di vincitrice di concorso che proveniva direttamente dal settore privato, possa usufruire di momenti formativi specificatamente rivolti alla gestione del ruolo di responsabile di una struttura amministrativa pubblica.

Buona parte del lavoro dell'ufficio è stato caratterizzato dal coordinamento dell'attività istruttoria, dai rapporti con realtà esterne e dalla redazione del nuovo regolamento per l' occupazione di spazi ed aree pubbliche; attività condotta con impegno e professionalità. Sul piano della redazione dei nuovi strumenti urbanistici si sono, invece, riscontrati ritardi.

SETTORE 4:

Anche questo settore ha risentito della carenza di personale di cui si è fatto cenno nelle note introduttive a questa parte della relazione. Per quanto attiene al personale impiegatizio si è assistito, negli anni, ad un consistente turn over che ha, oggettivamente rallentato l'attività del reparto. A tale carenza si è fatto fronte, ripristinando una dotazione organica adeguata, solo dal marzo del presente anno. Anche il personale operaio ha visto il pensionamento di alcune unità che, al momento, non sono state reintegrate.

SETTORE 5:

La natura delle attività di competenza del settore e la sua collocazione fisica rispetto al resto della struttura hanno sempre reso difficili il coordinamento e il coinvolgimento del settore stesso nelle problematiche e nelle modalità operative dell'Ente, questa difficoltà logistica non deve, però, essere considerata un alibi rispetto al ritardo con il quale sono stati conseguiti alcuni obiettivi strategici dell'ente nell'anno che avrebbe dovuto vedere il rinnovo di alcuni importanti servizi. Nell'anno è risultata carente la comunicazione con il segretario e l'amministrazione; si è assistito, inoltre ad una non adeguata attenzione agli aspetti più propriamente amministrativi nella fase istruttoria degli atti e alla definizione di priorità e scadenze in funzione degli obiettivi assegnati.

SETTORE 6:

Come citato nelle Considerazioni Generali il settore 6 è stato costituito con delibera di G.C. 12 del 28 gennaio 2016, nel 2017 la figura di responsabile è stata coperta con incarico part time a tempo determinato. Nel corso dell'anno si è rilevata una buona disponibilità della responsabile alla risoluzione delle problematiche di cui è stata investita, sia per quanto attiene l'edilizia privata, sia per l'ufficio patrimonio. L'inserimento di un responsabile con poca esperienza nel settore pubblico non ha, però, gravato negativamente né sull'operatività dell'ufficio né sul clima interno.

Si fa proprio il suggerimento del segretario comunale che, ribadendo quanto già evidenziato in altri contesti; fa presente la necessità di una più specifica formazione al ruolo, specialmente nel caso di responsabili di nuova nomina e che abbiano maturato esperienza soprattutto nel settore privato.

CONSIDERAZIONI FINALI

Il DLgs n° 150/ 2009 prevede che la presente relazione, redatta sulla base di dati istruttori del segretario comunale e su considerazioni dell'organo amministrativo, venga approvata dalla Giunta Comunale entro il 30 giugno di ogni anno.

Pur considerando il termine della citata norma ordinatorio e non perentorio, si è voluto obbedire a tale dettato; in ogni caso la giunta è convinta che una valutazione complessiva sulla performance non possa prescindere dalla valutazione dei responsabili da parte dell'OIV, dato al momento mancante. Si ritiene quindi che solo la lettura combinata della presente relazione con i dati di valutazione del personale possano dare un quadro esaustivo delle performance dell'ente.