

COMUNE DI MASSA MARITTIMA

PROVINCIA DI GROSSETO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ESERCIZIO 2018

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 le seguenti deliberazioni della Giunta Comunale:

- n. 121 del 31.7.2018 con la quale è stato definito il piano;
- n. 147 del 2.10.2018 con la quale il piano è stato modificato e integrato.

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 e a segnalare alle Amministrazioni le eventuali problematiche.

Tale fase, nel corso del 2018, è stata integrata dall' attività specificatamente svolta dal segretario comunale, che ha predisposto con i responsabili gli scadenziari relativi agli obiettivi assegnati monitorando successivamente l' attività dei settori.

L' Organo di Valutazione procederà, quindi, alla 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 rendiconto di gestione (Conto Consuntivo) è fissata dalle leggi in vigore al 30 aprile dell' anno successivo.

E' infatti attualmente in fase di redazione il rendiconto 2018, che sarà possibile approvare nel rispetto della suddetta scadenza.

Ai sensi dell' art. 10 del D.lgs, n. 150/2009, come modificato dal D.lgs. n. 74/2017, la relazione sulla performance può essere contenuta nel rendiconto di gestione o in caso contrario deve essere comunque approvata dalla Giunta entro il 30 giugno di ogni anno successivo all'esercizio di riferimento.

Compito dell' OIV è la valutazione, nonché la validazione della relazione sulla performance.

Ad ogni modo la relazione sulla performance integra la relazione della Giunta sul rendiconto di gestione e il documento dell' OIV di valutazione dei responsabili dei settori e del segretario comunale.

Infatti, se da un lato nella relazione sul rendiconto la Giunta illustra i risultati raggiunti e nella sua valutazione l' OIV quantifica l' apporto dato dai responsabili e dal segretario, dall' altro lato la relazione sulla performance spiega *come* i settori 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.

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.

Il segretario comunale che redige la presente relazione pone in evidenza i seguenti aspetti che hanno caratterizzato l' attività dei settori nell' anno di riferimento e dai quali si evince l' impegno della struttura nel cercare di aumentare la qualità della prestazione rispetto ai margini di miglioramento indicati negli esercizi precedenti.

L'ente è articolato su n° sei settori:

- **Affari Generali, Servizi Demografici, Servizi alla Persona**
- **Finanza, Programmazione, Contabilità e Informatizzazione**
- **Urbanistica, Pianificazione Territoriale**
- **Gestione Tecnica Beni Demaniali/Patrimoniali, Opere Pubbliche, Ambiente**
- **Politiche Culturali, Musei, Archivi, Biblioteca**

- Edilizia Privata. Amministrazione del Patrimonio

Tale assetto è stato definito con deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 28.1.2016. Successivamente con deliberazione della Giunta Comunale n. 79 del 24.5.2018 si è proceduto a ulteriori adeguamenti consistenti in una diversa ripartizione di alcune competenze tra i settori allo scopo di favorire una migliore operatività degli uffici.

Dei sei posti di responsabile di settore soltanto due, per ragioni che verranno evidenziate di seguito, sono ancora coperti con incarichi a tempo determinato.

Si precisa che a partire da agosto 2018 era stata assunta a tempo pieno e indeterminato una figura di responsabile del settore finanziario, che però nei primi mesi del 2019 ha rassegnato dimissioni volontarie mantenendo solo un incarico a tempo determinato con scadenza al 31 maggio 2019.

L'Amministrazione dall'inizio del 2018 ha dato stabilità alla responsabilità del settore 1 affidandola a una figura in organico acquisita dal settore nell'esercizio precedente in seguito all'attivazione di una mobilità interna.

Tale manovra non ha lasciato vuoti nel settore di provenienza presso il quale l'unità trasferita al settore 1 è stata comunque rimpiazzata con altra figura assunta a tempo indeterminato.

Negli esercizi precedenti i settori avevano risentito di una dotazione di risorse umane insufficiente a realizzare una più compiuta modernizzazione di procedure e metodi operativi.

Ciò era in parte dovuto alla necessità di contenimento della spesa corrente per poter far fronte agli impegni economici derivanti da un contenzioso amministrativo che ha visto il comune soccombente.

Il principale ostacolo alla risoluzione della problematica derivava, però, dai forti limiti alle assunzioni imposti dalle politiche nazionali, che avevano ancorato l'Ente a un livello di sottodimensionamento dell'organico senz'altro funzionale a scelte fatte in passato ma che allo stato attuale, mutate le esigenze e le condizioni di prestazione dei servizi, avrebbe limitato fortemente l'operatività della struttura.

Soltanto a partire dal 2018, con lo sblocco quasi totale del cosiddetto "turn over", i suddetti limiti si sono progressivamente allentati consentendo all'Amministrazione di reimpinguare l'organico riportandolo almeno a un livello minimo sufficiente.

Anche per tale motivo in fase di 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) si è sensibilmente ridotta la percentuale di obiettivi che possono essere definiti "di routine" (cioè attinenti all'attività ordinaria dell'Ente e alle competenze di base di ciascun settore).

Nei casi in cui alcuni obiettivi di questo tipo sono stati riproposti anche nel 2018 ciò è dovuto a particolari condizioni di emergenza di alcuni settori presso i quali vi è ancora sottodimensionamento di risorse umane, e per i quali è dunque importante anche il solo mantenimento degli standard qualitativi nelle attività ordinarie e nella prestazione dei servizi essenziali cui gli uffici sono preposti.

Riguardo al "ciclo della performance", esso viene curato dall'Ente in ogni sua fase.

L'Amministrazione nel periodo 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
- nel 2018 con deliberazione della G. C. n. 121 del 31.7.2018 e successiva deliberazione di G.C. n. 147 del 2.10.2018 di integrazione e modifica.

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, evidenziandone i dati di contesto e alcuni aspetti che si ritengono caratterizzanti.

SETTORE 1:

Il settore 1 ha sofferto per anni la carenza di personale dovuta ai limiti imposti dalle politiche nazionali che impedivano il reintegro del turn-over.

L' Amministrazione, pur cogliendo tutte le opportunità previste dalle norme in vigore e ferma restando la ristrettezza degli spazi di manovra, ha potuto cominciare a far fronte a questa carenza già nella seconda parte dell'anno 2017 e ha proseguito su questa linea nel 2018.

Ha inoltre provveduto all' inizio dello stesso anno a nominare un responsabile in pianta stabile, che mancava al settore sin dal mandato precedente in cui l' incarico era stato affidato a una unità comandata da altro Ente a tempo determinato e parziale.

Ciò ha consentito una riorganizzazione e una diversa ripartizione dei carichi di lavoro che hanno migliorato l' operatività del settore sin dai primi mesi dell' anno, grazie a una definizione più puntuale delle competenze e a un maggiore livello di elasticità e interscambiabilità tra le unità assegnate.

SETTORE 2:

Il responsabile che ha retto il settore 2 nel 2017 (incarico a tempo determinato ex art. 110 T.U.) ha concluso l' incarico alla fine di tale anno.

Nel 2018 l' Amministrazione ha provveduto a un nuovo incarico a tempo determinato e parziale e successivamente a nominare, negli ultimi mesi dell' anno, un responsabile a tempo pieno reperito mediante attingimento alla graduatoria di altro Ente.

Nonostante la precarietà di tale situazione la professionalità delle figure interessate ha comunque consentito all' Ente l' approvazione di tutti gli atti fondamentali, il rispetto delle scadenze e una gestione corretta della contabilità dell' Ente.

Rispetto alla situazione che si è venuta a creare nel settore 2 in seguito alle dimissioni volontarie del responsabile precedentemente in organico il segretario comunale fa presenti le oggettive difficoltà in cui le Amministrazioni si trovano a dover gestire situazioni simili.

Si premette che l' incarico di responsabile dei servizi finanziari è conferibile a una figura altamente specializzata che deve essere in grado di sovrintendere per gli aspetti di competenza a tutte le

attività dell' Ente e deve quindi avere acquisita una conoscenza specifica della realtà in cui è chiamato a operare oltre alle più generiche competenze tecniche.

Qualora tale figura venga improvvisamente a mancare per propria decisione nel corso del mandato l' Amministrazione non ha la possibilità di disporre un preventivo affiancamento con una nuova figura che possa gradualmente essere messa in grado di subentrargli.

Le principali difficoltà derivano, però, dalle procedure che la normativa nazionale impone agli Enti prima che questi possano procedere a esperire un concorso.

A titolo esemplificativo l' iter si riassume nei seguenti termini:

L' Ente si trova quindi a dover bandire una selezione pubblica per il reperimento di una figura ex novo.

Ma la normativa impone che prima di procedere a ciò l' Amministrazione esperisca un tentativo di reperimento mediante "cessione di contratto" da parte di altro Ente (cosiddetta "mobilità").

L' Ente deve, quindi, emanare un bando di mobilità, lasciarlo in pubblicazione per i tempi di legge, istruire le domande eventualmente presentate e, nel rispetto di ulteriori termini di legge per il preavviso, selezionare i candidati.

Qualora a seguito di ciò un candidato risulti idoneo l' Ente non potrà assumerlo se non a seguito di rilascio del nulla osta definitivo da parte dell' Ente di provenienza.

Quest' ultimo potrà però rilasciare il nulla osta solo in concomitanza di una ulteriore mobilità in ingresso, pena la perdita della capacità assunzionale per il corrispondente posto in organico.

La questione si propaga, quindi, di Ente in Ente causando una enorme perdita di tempo al Comune che si era trovato a emanare per primo il bando di mobilità.

Qualora, invece, il nulla osta venga negato il Comune non potrà assumere la persona selezionata ma avrà comunque perso tempo.

Quindi, piuttosto che impiegare ulteriore tempo nell' espletamento di una procedura concorsuale per acquisire una figura che non avrà avuto alcun affiancamento e dovrà essere formata ex novo, è comprensibile che l' Ente affronti la situazione (che a questo punto avrà assunto tutte le caratteristiche di emergenza) con un incarico ex art. 110 T.U.

Acquisirà in questo caso una figura che almeno sarà già esperta.

Si tratterà però di un incarico a tempo determinato, e quindi si perpetuerà l' instabilità del settore.

In alternativa il Comune potrà attingere a una graduatoria già esistente in altri Enti, come è stato fatto da questo Comune nel 2018, ma ovviamente questa eventualità non sempre si presenta.

SETTORE 3:

Il segretario comunale riscontra ancora 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.

Il settore ha continuato a svolgere nel 2018 il coordinamento delle attività istruttorie e dei rapporti con realtà esterne che di fatto hanno portato alla redazione e approvazione del nuovo regolamento per l' occupazione di spazi ed aree pubbliche.

La redazione del Piano Strutturale è stata affidata a un Ufficio di Piano costituito a livello intercomunale, al quale secondo la macrostruttura vigente il settore fornisce supporto per gli aspetti di competenza, oltre a svolgere la funzione di ufficio di piano per la redazione del nuovo piano operativo comunale.

SETTORE 4:

Anche questo settore, negli anni precedenti, aveva 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 creato difficoltà al settore ma al quale si è fatto fronte ripristinando una dotazione organica adeguata nel corso del 2018. Riguardo al personale operaio si renderà necessario affrontare in futuro il pensionamento di alcune unità allo scopo di garantire l'operatività della squadra.

SETTORE 5:

La natura delle attività di competenza del settore e la sua stessa 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.

Nell'anno precedente l'Amministrazione aveva rimarcato il fatto che questa difficoltà logistica venisse considerata un alibi rispetto al ritardo con il quale erano stati conseguiti alcuni obiettivi strategici dell'ente nell'anno che avrebbe dovuto vedere il rinnovo di alcuni importanti servizi.

Nel 2018 il segretario ha provato ad affrontare la carenza di comunicazione tra il settore e l'amministrazione proponendosi come tramite e monitorando la direzione della responsabile anche attraverso un rigido scadenziario rispetto agli obiettivi assegnati. Ciò ha portato all'intercettazione di alcune problematiche rispetto ai tempi, che sono state segnalate alla Giunta e che hanno portato alla rimodulazione di alcuni obiettivi.

Ad ogni modo si può dare atto di un miglioramento della performance del settore nel 2018 rispetto al 2017.

SETTORE 6:

Il settore 6 è stato costituito con delibera di G.C. 12 del 28 gennaio 2016.

Nel 2017 la figura di responsabile era stata coperta con incarico part time a tempo determinato, che è proseguito nel 2018 ed è tutt'ora in corso.

Nel corso del 2018 si è continuata a rilevare 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. Si può confermare che nella fattispecie l'inserimento di una responsabile con poca esperienza del settore pubblico non abbia gravato negativamente né sull'operatività dell'ufficio né sul clima interno.

In passato il segretario comunale, ribadendo quanto già evidenziato in altri contesti, aveva fatto 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.

L'Amministrazione aveva colto tale suggerimento interessando, per il tramite dello stesso segretario, la scuola che si occupa della formazione e aggiornamento del personale in gestione associata tra gli Enti della provincia di Grosseto. Nel bilancio 2018 sono comunque state stanziare nei limiti del possibile risorse aggiuntive che hanno consentito ai responsabili momenti formativi aggiuntivi rispetto a quelli programmati dalla suddetta scuola.

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 suddetto termine (che tra l' altro si ritiene ordinario e non perentorio) si è comunque voluto anticipare la redazione del presente documento allo scopo di consentirne l' approvazione alla Giunta che è stata in carica nell' anno 2018 sul quale si relaziona.

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.