

W

COMUNE DI MASSA MARITTIMA
UFFICIO PROTOCOLLO - Interno
Prot. N. 0012207 Del 17-08-2020
Categoria 2 Classe I
UFFICIO SINDACO

COMUNE DI MASSA MARITTIMA
PROVINCIA DI GROSSETO
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ESERCIZIO 2019

Il D.lgs. n. 150/2009 ha introdotto nell'ordinamento italiano il concetto di *performance*, intorno a cui ruotano l'organizzazione e l'attività dell'Ente. Di questo concetto spesso si abusa, per indicare formule vuote procedimenti che non appaiono in grado di apportare alcun apparante valore aggiunto per l'Ente in termini di produttività. Lo sforzo di ogni Amministrazione consapevole dovrebbe essere, al contrario, quello di riempire di contenuto una formula apparante vuote per ricavarne, credendo nel potere di etero dirigere la tensione al risultato dei responsabili di servizio, per portare valore aggiunto all'intera organizzazione. In linea di principio 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 ed a tutti coloro che beneficiano degli esiti di una adeguata azione pubblica. 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.

Come noto le sopraccitate 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. 130 del 14 maggio 2020.

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.

3

L'Organo di valutazione procede alle verifiche in corso di esercizio e a segnalare alle Amministrazioni le eventuali problematiche.

L'Organo di Valutazione procede, quindi, alla valutazione dei risultati, utilizzando la metodologia appositamente approvata dagli Enti e 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.

Si rileva che per alcune contingenze l'attività di valutazione del personale responsabile di servizio del Comune di Massa Marittima si è svolta in ritardo e ciò ha arrecato una forte penalizzazione al sistema di valutazione. La poca certezza dei tempi della valutazione, ad avviso di chi scrive, è un elemento non funzionale ad una corretta gestione delle attività del personale. Si auspica che i tempi della valutazione possano, in futuro, essere definiti in accordo con tutte le unità del sistema.

RAPPORTO TRA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E VALUTAZIONE DEI RISULTATI

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. La relazione sulla performance integra la relazione della Giunta sul rendiconto di gestione e il documento dell'OIV di valutazione del responsabile 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 è in procinto di avviare presso ciascun responsabile di settore la prima fase endoprocedimentale alla valutazione.

W

Nel proprio referato l'OIV indicherà i risultati raggiunti per ciascun obiettivo assegnato in confronto 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 alcuni 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.

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

SETTORE 6:

nell'attività del settore che si ritiene sia confermata anche nell'anno 2019. Tuttavia nell'anno precedente l'Amministrazione si è riscontrato un chiaro miglioramento nelle problematiche e nelle modalità operative dell'Ente.

resto della struttura hanno sempre difficoltà il coordinamento e il coinvolgimento del settore stesso La natura delle attività di competenza del settore e la sua stessa collocazione fisica rispetto al

SETTORE 5:

gravità dei compiti assegnati.

operatività della squadra. La performance del settore risulta adeguata rispetto alla complessità e necessario affrontare in futuro il pensionamento di alcune unità allo scopo di garantire l'assistito, negli anni, ad un consistente turn over. Riguardo al personale operato si renderà Anche questo settore, negli anni precedenti, aveva risentito della carenza di personale poiché si è

SETTORE 4:

definizione, con profitto, nel corso dell'anno 2020.

impegnato nella revisione degli strumenti di pianificazione dell'Ente che si attende di portare a mezzo dell'istruttore Alessandra Contino, degli adempimenti riferibili all'Ente. L'ufficio è La natura delle attività di competenza del settore hanno consentito una gestione coordinata, per

SETTORE 3:

colleghi.

confronto ed in grado di creare un buon clima di collaborazione all'interno del settore e con i Responsabile mostra adeguata capacità di gestire le problematiche operative ed è aperta al nello stesso tempo individuato una strategia per risanare alcune situazioni debitorie. La consentito di finanziare gli interventi nei tempi programmati dall'Amministrazione comunale e direzione del settore, impostando e favorendo, tra l'altro, una gestione del bilancio che di fatto ha Il Responsabile di servizio, di recente nomina, ha dimostrato competenza e professionalità nella

SETTORE 2:

elasticità e interscambiabilità tra le unità assegnate.

del settore grazie a una definizione più puntuale delle competenze e a un maggiore livello di riorganizzazione e una diversa ripartizione dei carichi di lavoro che hanno migliorato l'operatività Si è provveduto a nominare un responsabile in pianta stabile e ciò ha consentito una ha sin dall'anno 2018 provveduto a colmare questo gap.

opportunità previste dalle norme in vigore e ferma restando la ristrettezza degli spazi di manovra,

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

Nel 2019 la figura di responsabile era stata coperta con incarico part time a tempo determinato, ed oggi è coperto dalla medesima responsabile con incarico a tempo indeterminato.

Si conferma una buona disponibilità della responsabile alla risoluzione delle problematiche di cui è 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.

CONSIDERAZIONI FINALI

Il DLgs n° 150/ 2009 prevede che la presente relazione venga approvata dalla Giunta Comunale entro il 30 giugno di ogni anno. Quest'anno il termine non è stato rispettato anche in ragione di tutte le evenienze che hanno riguardato il Paese e di conseguenza anche il Comune di Massa Marittima.

Una valutazione complessiva sulla performance non può 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.

Si rimette la presente con spirito di servizio.

Massa Marittima, 14 Agosto 2020

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Daniele Longo

