



COMUNE DI LEVERANO

Provincia di Lecce

Prot.n.12716

Relazione annuale sulla performance anno 2018

(D.Lgs. n. 150/2009, D.Lgs. 74/2017 e s.m.i)

INDICE

- 1) Premessa
- 2) I contenuti della relazione
- 3) i principali risultati raggiunti.
- 4) Il processo di misurazione e valutazione

Premessa

E' noto che l'art. 16 del D.Lgs n. 150/2009 (aggiornato col d.lgs n. 74/2017) non considera cogente per gli EE.LL. (oltre che per le Regioni e gli enti strumentali delle stesse) la norma (art. 10 dello stesso decreto legislativo) che obbliga le pubbliche amministrazioni a presentare la relazione sulla performance. Ciò non esclude che qualsiasi pubblica amministrazione che ha presentato un proprio piano di obiettivi, che ha valutato il personale in relazione anche a quel piano, che ha erogato premi di produttività, presenti un rendiconto dell'attività svolta, in modo da rendere trasparente tutto il percorso seguito.

Ed il Comune di Leverano non solo aderisce a tale impostazione, predisponendo appunto un rendiconto sulle attività svolte nell'anno passato, ma, nel redigerlo, segue le indicazioni principali contenute nelle linee guida adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel novembre 2018 per la stesura della relazione sulla performance cui sono tenute le amministrazioni statali.

Si riportano, prima di tutto, da quelle linee guida lo scopo della Relazione:

“La Relazione annuale sulla performance persegue le seguenti finalità:

- la Relazione è uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance. In questo senso, l'anticipazione dei termini per la predisposizione del documento è particolarmente utile a favorire una maggiore efficacia dell'attività di programmazione in quanto una bozza della Relazione potrebbe essere già disponibile prima dell'approvazione del nuovo Piano della performance (prevista entro il 31 gennaio);

• la Relazione è uno strumento di accountability attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati. In questa prospettiva, nella predisposizione della Relazione devono essere privilegiate la sinteticità, la chiarezza espositiva, la comprensibilità, anche facendo ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni”.

Contenuti della Relazione annuale

La Relazione annuale sulla performance è il documento attraverso il quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della performance dell'anno precedente. Il Comune di Leverano con delibera n. 98 del 30 maggio 2018, si diede il piano performance 2018, contenente il prospetto degli obiettivi (strategici, di struttura, individuali), il prospetto risorse umane ed infine il prospetto delle risorse finanziarie

In tale piano, già pubblicato in Amministrazione trasparente, sono contenuti 6 obiettivi di performance organizzativa dell'ente (poi ridotti a cinque in quanto l'amministrazione, con nota del Sindaco del 1/10, ha eliminato l'obiettivo n.6, attinente ad una indagine di customer sui servizi erogati dal Comune, in quanto si è deciso di procedere ad un preliminare riassetto dei servizi informativi e di comunicazione dell'ente); sono poi contenuti gli obiettivi individuali assegnati agli otto responsabili (compreso il segretario comunale); per ciascun responsabile vi è l'impegno a contribuire al perseguimento dei cinque obiettivi di ente, alla conduzione dell'attività istituzionale secondo indicatori specifici ed infine al perseguimento di 78 obiettivi individuali (7 al segretario comunale, 8 ai servizi sociali, 15 agli Affari generali, 9 all'economico finanziario, 5 all'assetto del territorio, 13 ad agricoltura ambiente, 13 ai LL.PP. 8 alla Polizia Locale)

Nel capitolo sui risultati raggiunti, oltre a dar conto del livello di conseguimento degli obiettivi complessivi e individuali, andando anche al di là dello schema della relazione ministeriale, si ritiene di dover dar conto anche, sia pur con una scheda riassuntiva, di quanto svolto in tema di anticorruzione rimandando alla relazione annuale che è pubblicata nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

I principali risultati raggiunti

Il NdV ha misurato il livello di conseguimento di tutti gli obiettivi, sia quelli di performance organizzativa di ente, sia quelli di struttura e sia quelli individuali; l'esito di tali misurazioni si trovano nel contesto delle schede individuali di ciascun caposettore, in quanto, in base al sistema per la valutazione della performance individuale, è stato attribuito un punteggio per il contributo offerto alla performance di ente, un punteggio per la performance di struttura, un punteggio per gli obiettivi individuali. Dalla lettura delle schede si possono trarre dati complessivi, rimandando al dettaglio delle schede le informazioni sui singoli obiettivi.

Per quel che riguarda la performance organizzativa dei cinque obiettivi di ente, tre sono stati raggiunti come concordato, due sono stati superati, nel senso che in tre casi il risultato conseguito è stato maggiore di quello atteso (partecipazione a progetti nazionali, regionali o europei, un numero maggiore dei due attesi, e percentuale di raccolta differenziata ottenuta, 78,54% rispetto al 70,01 dell'anno precedente).

Per quanto riguarda la performance di struttura gli obiettivi erano n.30 (5 dell'economico finanziario, 5 dei LL.PP, 2 dell'ambiente/agricoltura, 5 dell'urbanistica, n. 8 dei istituzionale/affari generali, 4 della polizia locale, 1 dei servizi sociali) Di tali obiettivi n. 21 sono stati raggiunti n.9 sono stati superati; praticamente tra raggiunti e superati si è ottenuto nel 100% degli obiettivi il conseguimento.

Per quanto riguarda gli obiettivi individuali essi erano 70 (9 dell'economico finanziario, 13 dei LL.PP, 13 dell'agricoltura/ambiente, 5 dell'urbanistica, 15 del settore istituzionale/affari generali, 7 della Polizia locale, 8 dei servizi sociali); di essi 47 sono stati raggiunti, 15 superati, 3 parzialmente raggiunti, 5 non valutabile; praticamente considerando i superati e i raggiunti, l'88% degli obiettivi sono stati raggiunti.

Il processo di misurazione e valutazione

Il piano performance 2018 ha anticipato i contenuti del nuovo sistema di valutazione, approvato il 22/8/2018 ispirato al D.Lgs n. 74/2017; infatti sono ben distinti gli obiettivi di performance organizzativi di ente, da quelli di struttura da quelli individuali. E dunque nel 2019 si rafforzerà ulteriormente questo schema applicando il ccnl del 22 maggio 2018, che differenzia i premi per la performance collettiva da quelli per la performance individuali.

Per quel che riguarda il processo di misurazione svolto nel 2018 si mette in evidenza come elemento positivo la tempistica (per cui ad aprile si sono svolti i colloqui di valutazione) il livello di condivisione tra il personale della tematica performance (non si sono registrati dissensi formalizzati nei confronti dei giudizi valutativi), come elementi negativi, la mancanza del monitoraggio degli obiettivi (ed al riguardo, il NdV ha espresso l'intenzione di effettuare nel 2019 il monitoraggio rispetto al piano performance) un piano performance ancora da migliorare (eccessivo il numero degli obiettivi ed indicatori ancora vaghi, legati più all'attività svolta che ai risultati conseguiti) ed infine la carenza di un controllo di gestione che consenta di disporre di dati continui ed aggiornati sull'efficienza ed efficacia dell'attività svolta.

Per il confronto si rimanda alle schede di valutazione redatte dal Nucleo e delle quali ne ha preso atto la Giunta Comunale con atto n.94 del 22.05.2019.

Dalla sede comunale, 15/07/2019.



IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Dario VERDESCA