



COMUNE DI SACROFANO

Città metropolitana di Roma Capitale

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2019

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 2019, così come certificati dall'OIV con verbali 11 e 12, rispettivamente del 16.06.2020 e del 20.06.2020.

Gli obiettivi sono stati assegnati con delibera 63/2020 ed hanno ottenuto la seguente percentuale di realizzazione, così come preso atto con delibera 72/2020:

AREA 1 = 89/100 PUNTI

La percentuale di conseguimento degli obiettivi assegnati è pari o superiore ad 80%

La performance di ente è pari o superiore ad 80%

Si riconosce una buona capacità nella conduzione del team a disposizione per quanto le risorse umane del Settore siano assolutamente insufficienti rispetto alla mole e all'importanza dei procedimenti di competenza.

AREA 2 = 93/100 PUNTI

La percentuale di conseguimento degli obiettivi assegnati è pari o superiore ad 80%

La performance di ente è pari o superiore ad 80%

Il Settore assorbe la gran parte dei servizi e, di conseguenza, dei procedimenti legati alle diverse attività dell'Ente. Conferma la qualità e la quantità dei servizi erogati dimostrando la massima attenzione rispetto alle nuove esigenze dell'utenza e alle diverse disposizioni normative che, nel corso del 2019, sono state numerose e spesso complicate quando non contraddittorie.

Il personale e qualificato contribuito è stato assicurato in sede di predisposizione e compilazione di atti sia semplici che particolarmente complessi, dei regolamenti fondamentali dell'ente in costante e proficuo rapporto con il Segretario Comunale

AREA 3 = 92/100 PUNTI

La percentuale di conseguimento degli obiettivi assegnati è pari o superiore ad 80%

La performance di ente è pari o superiore ad 80%

Il livello quali-quantitativo delle prestazioni è di assoluto livello considerate, nel complesso, le risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione.

Tecnicamente il Settore garantisce una gestione che consente il monitoraggio costante e puntuale delle effettive risorse disponibili; ottempera a tutte le diverse scadenze ed adempimenti ordinari ed aggiuntivi che vengono richiesti e fornisce costantemente supporto e consulenza a colleghi e collaboratori di tutti gli servizi/uffici.

Nessuna sollecitazione ad adempiere è pervenuta agli atti comunali da parte di organismi esterni alcuni (Ministero, Corte dei Conti, Prefettura ecc). Il rapporto con l'Organo di revisione economico-finanziaria è costante e collaborativo.

AREA 4 = 91/100 PUNTI

La percentuale di conseguimento degli obiettivi assegnati è pari o superiore ad 80%

La performance di ente è pari o superiore ad 80%

Occorre dare atto della notevole professionalità che attraverso anche il costante contatto e confronto con la Segreteria comunale ha consentito di ottemperare non solo al raggiungimento degli obiettivi più strategici assegnati ma anche ad ogni singolo e più ordinario adempimento normativo e/o regolamentare

AREA 5 = 88/100 PUNTI

La percentuale di conseguimento degli obiettivi assegnati è pari o superiore ad 80%

La performance di ente è pari o superiore ad 80%

Il settore, nel suo complesso, può ritenersi ad un buon livello generale nelle competenze e nei relativi procedimenti anche se tale stato di fatto non riceve un riscontro oggettivo dall'utenza.

AREA 6 = 90/100 PUNTI

Si conferma la puntualità di un'azione amministrativa sempre tesa ad un costante di processo di adattamento di metodi, procedimenti e struttura all'insegna della massima flessibilità operativa. La qualità, che rimane sempre suscettibile di ulteriori miglioramenti, dei servizi erogati è di buon livello.

SEGRETARIO COMUNALE= 80/100

La valutazione del Segretario Comunale è effettuata dal Sindaco sulla base non di obiettivi specifici ma, così come prevede il regolamento comunale vigente in materia, la verifica attiene alle funzioni ed ai compiti che la legge rimette al Segretario Comunale, con particolare riferimento al positivo contributo fornito alla collaborazione attiva nel perseguimento degli obiettivi propri dell'amministrazione e ad eventuali competenze aggiuntive a vario titolo attribuite.

L'andamento del Piano degli Obiettivi di Performance 2019 può essere considerato positivamente, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi strategico-politici e degli obiettivi politico amministrativi attribuiti alle P.O.

Non si sono riscontrate particolari criticità che hanno causato difficoltà e rallentamenti nella realizzazione degli obiettivi del Piano della Performance 2019 e nella chiusura del ciclo di gestione delle performance.

Agli obiettivi, per il raggiungimento del risultato finale, viene aggiunta la valutazione del comportamento organizzativo, 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 2019 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.

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, ecc) 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 sconsolante.

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 PEG.

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 2019 la performance dell'Ente nel suo complesso e quella individuale dei TPO e dei loro collaboratori sono state positive.

Per l'analisi del contesto economico, si rimanda al Rendiconto di gestione.

il Segretario Comunale
Dott.ssa Paola Pelliccioni

