

Allegato alla delibera di GC n.53 del 19.05.2022

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2021

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 2021, con delibera di GC n. 75/2021, come modificati dalla delibera di GC 113/2021

AREA I

1. Trasparenza-Prevenzione Corruzione: Attuazione PTPC 2021-2023; Attuazione del GDPR; Customer satisfaction

Obiettivo realizzato al 75%

2. Realizzazione nuova biblioteca comunale

Obiettivo realizzato al 100%

3. Sistemazione cimitero storico e cimitero adiacente in collaborazione con servizio LLPP

Obiettivo realizzato al 100%

4. Attivazione portale servizi PAGOPA

Obiettivo realizzato al 100%

AREA II

1. Trasparenza-Prevenzione Corruzione: Attuazione PTPC 2021-2023; Attuazione del GDPR

Obiettivo realizzato al 100%

2. Sostegno fasce deboli nel periodo emergenziale

Obiettivo realizzato al 100%

3. Aggiornamento regolamento prestazioni sociali

Obiettivo realizzato al 100%

AREA III

1. Trasparenza-Prevenzione Corruzione: Attuazione PTPC 2021-2023; Attuazione del GDPR

Obiettivo realizzato al 100%

2. Servizio civile/Convenzioni con Università

Obiettivo realizzato al 100%

3. Nuovi regolamenti Tarip e canone unico

Obiettivo realizzato al 100%

AREA IV

1. Trasparenza-Prevenzione Corruzione: Attuazione PTPC 2021-2023; Attuazione del GDPR

Obiettivo realizzato al 100%

2. Studio fattibilita' realizzazione 4 sepolture cimitero comunale (in coll. con serv. anagrafe)

Obiettivo realizzato al 100%

3. Dotazione segnaletica e numerazione tombe (in coll. con serv. anagrafe)

Obiettivo realizzato al 90%

3. Interventi di ripristino delle condizioni minime di sicurezza della viabilita' primaria comunale

Obiettivo realizzato al 100%

4. Interventi per lo sviluppo e la messa in sicurezza di itinerari e percorsi pedonali

Obiettivo realizzato al 100%

AREA V

1. Trasparenza-Prevenzione Corruzione: Attuazione PTPC 2021-2023; Attuazione del GDPR

Obiettivo realizzato al 80%

2. Rigenerazione urbana

Obiettivo realizzato al 100%

3. Piano particolareggiato centro storico

Obiettivo realizzato al 100%

AREA VI

1. Trasparenza-Prevenzione Corruzione: Attuazione PTPC 2021-2023; Attuazione del GDPR

Obiettivo realizzato al 100%

2. Coordinamento emergenza Covid 19 anche con partecipazione diretta del Responsabile del Servizio.

Obiettivo realizzato al 100%

3. Incremento dei controlli delle infrazioni relative alla circolazione stradale tramite uso delle nuove tecnologie con pieno utilizzo della strumentazione acquistata nell'anno 2020 e certificata a seguito di collaudo nell'anno 2021

Obiettivo realizzato al 84%

4. Obiettivo in collaborazione e condivisione con Servizio. Demografico. Nuovo sistema di pagamento e consultazione on line delle sanzioni amministrative per violazioni al C.d.S.

Obiettivo realizzato al 100%

5. Piano di viabilità. Piano segnaletica.

Obiettivo realizzato al 100%

AREA VII

1. Trasparenza-Prevenzione Corruzione: Attuazione PTPC 2021-2023; Attuazione del GDPR

Obiettivo realizzato al 100%

2. Taggatura delle utenze

Obiettivo realizzato al 100%

3. Adozione di aree verdi (aiuole di proprietà del comune di Sacrofano)

Obiettivo realizzato al 90%

4. PROGETTO SCUOLA/SPORT- Anno scolastico 2020-2021

Obiettivo realizzato al 90%

SEGRETARIO COMUNALE

- coordinamento e sovrintendenza del processo di acquisizione di nuove risorse umane – 40% (criteri di valutazione: attività propositiva svolta) – entro dicembre 2021;

- proposta e collaborazione nella revisione dei Regolamenti comunali – 30% (criteri di valutazione: attività svolta; risultati ottenuti) – entro dicembre 2021.

- organizzazione e gestione lavoro agile – 30% (analisi normativa e sovrintendenza organizzazione) – entro dicembre 2021.Obiettivo realizzato al 100%

L'andamento del Piano degli Obiettivi di Performance 2021, pur in piena emergenza da pandemia, può essere considerato positivamente, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi strategico-politici e degli obiettivi politico amministrativi attribuiti alle P.O., come meglio evidenziato nel prospetto riassuntivo dei singoli obiettivi.

Emerge, infatti, una forte influenza dell'emergenza COVID 19 stessa sugli obiettivi pianificati che è stata determinante nel rallentare il normale svolgimento di molte attività ordinarie.

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.

Agli obiettivi, per il raggiungimento del risultato finale, viene aggiunta la valutazione dei comportamenti organizzativi, 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 2021 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 sito internet è in continuo aggiornamento.

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 Piano Risorse e Obiettivi.

Si rappresenta, inoltre, che l'anno 2021 è stato caratterizzato da un forte avvicendamento tra Responsabili di servizio, i quali hanno assunto diverse ed ulteriori competenze, garantendo in ogni caso l'assolvimento anche degli obiettivi ulteriori rispetto a quelli di ordinari.

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 2021 la performance dell'Ente nel suo complesso e quella individuale dei TPO e dei loro collaboratori sono state positive.

il Segretario Comunale

Dott.ssa Paola Pelliccioni