



Comune di Aradeo

Provincia di Lecce

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021

Premesso che con deliberazione della Giunta Comunale n. 56 del 16.05.2019 è stato approvato il **“REGOLAMENTO CONTENENTE I CRITERI PER LA DEFINIZIONE, MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE”**, in attuazione delle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009.

In detto Regolamento si dispone all'art. 5 quanto segue:

“1. Entro il 30 giugno di ogni anno, l'Amministrazione predispone un documento denominato “Relazione sulla performance” che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

2. La relazione sulle performance fa riferimento al Piano delle performance e riporta sia l'esito delle verifiche effettuate nel corso dell'anno, sia il giudizio complessivo riferito all'anno in esame, riguardo allo stato di attuazione di ciascun obiettivo, con riferimento ai progetti e alle politiche a cui è collegato.

3. La relazione sulle performance è validata dall'organismo di valutazione e sottoposta all'esame del Sindaco ai fini dell'approvazione mediante deliberazione di Giunta Comunale.”

Con Delibera G.C. n. 42 del 15.04.2021 è stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2021, nel quale sono stati riportati gli obiettivi di performance assegnati ai vari Responsabili di Area e quindi agli uffici alle loro dipendenze, al cui raggiungimento totale o parziale sono determinate le cosiddette indennità di risultato dei Responsabili di Area titolari P.O. e, a cascata, le varie valutazioni circa la produttività dei dipendenti. La valutazione degli obiettivi compete al Nucleo di Valutazione, organo “esterno” all'Ente per garantirne maggiore imparzialità nell'elaborazione dei giudizi.

Preme evidenziare che l'anno 2021 e parte del 2022 sono stati anni particolari in quanto caratterizzati dal perdurare di un evento eccezionale e straordinario quale quello della pandemia da Covid-19, che ha avuto ripercussioni rilevanti sia sull'attività dell'Ente sia nella programmazione degli obiettivi che solo in parte hanno tenuto conto della predetta situazione emergenziale; peraltro in una situazione di urgenza la priorità per l'Amministrazione è stata quella di assicurare i servizi di primo intervento e comunque essenziali per la popolazione, relegando talvolta e pertanto la consueta attività degli altri ambiti a ruoli secondari se non addirittura marginali.

Occorre inoltre aggiungere che nel periodo a cavallo tra l'anno 2021 e il 2022 le vicende amministrative del Comune di Aradeo sono state caratterizzate dall'assenza prima e dal venir meno dopo del Sindaco pro-tempore, con inevitabili conseguenti assestamenti anche di natura politico-amministrativa derivanti da detta rilevante perdita che hanno comunque determinato alcune carenze o ritardi su singoli procedimenti amministrativi.

Peraltro, l'Ufficio del Nucleo di Valutazione in carica nel 2021 ha cessato l'incarico a maggio del 2022 e non ha evidenziato l'urgenza di definire in maniera puntuale il procedimento relativo al cosiddetto ciclo della performance che, come innanzi sottolineato, si attiva con l'individuazione degli obiettivi strategici contenuti nel piano della performance e si conclude, a consuntivo, con la cosiddetta Relazione sulla Performance. Appare evidente che il nuovo Nucleo di Valutazione insediatosi il 18.11.2022 (Decreto Sindacale n. 20/2022) ha ereditato tale situazione e dovuto “recuperare” il lavoro del precedente ufficio, che comunque ha portato nel mese di aprile 2022 a definire le valutazioni dei Responsabili di Area titolari P.O. (oggi in base al nuovo CCNL del 16.11.2022 denominati “Funzionari EQ”) relativamente all'anno

2021. In questo senso, una volta definita e conosciuta la procedura in termini più puntuali e resi definitivi i soggetti attuatori del ciclo, l'obiettivo è quello di definire quanto prima anche il ciclo della performance dell'anno 2022 per giungere a un sistema a regime per il corrente esercizio finanziario.

La presente relazione, pur non essendo definita in maniera puntuale la competenza alla sua elaborazione da parte del citato Regolamento approvato con Delibera G.C. n. 56/2019, è effettuata dal Segretario Comunale, in quanto atto che coinvolge l'intera organizzazione dell'Ente; anche per il sottoscritto trattasi di un adempimento nuovo, in quanto insediatosi nel settembre 2022 e quindi non presente nell'anno 2019, esercizio a cui fa riferimento la presente relazione.

Come innanzi specificato questo documento, ha il compito di illustrare, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti dai vari uffici rispetto agli obiettivi programmati, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 150/2019; la sua stesura deve essere in forma sintetica, chiara e soprattutto di immediata comprensione da parte dei Cittadini e deve essere validata da parte del Nucleo di Valutazione, che ne attesta di conseguenza la completezza e la corrispondenza al dettato nazionale e regolamentare, prima della sua formale approvazione da parte della Giunta Comunale a chiusura del cosiddetto ciclo della performance.

L'organizzazione interna dell'Ente prevede un'articolazione in n. 6 Aree ("1" Amministrativa - Affari Generali ed Istituzionali; "2" Finanza e Bilancio; "3" LL.PP. e Servizi Tecnici; "4" Edilizia e Urbanistica; "5" Polizia Locale e Protezione Civile; "6" Ambiente e Servizi Cimiteriali), ognuna delle quali retta da un Responsabile nominato dal Sindaco pro-tempore; ogni Area è a sua volta suddivisa in una serie di Uffici in base alle diverse attività svolte all'interno dello stesso settore. Per una più facile identificazione si rimanda alla rappresentazione grafica pubblicata sul sito internet del Comune.

Ai singoli Responsabili di Area vengono assegnati degli obiettivi distinti tra "Trasversali" ovvero di tutte le Aree, "Settoriali" appartenenti quindi all'intera Area e a tutti i dipendenti della stessa, e "Individuali" quindi assegnati al singolo responsabile.

I singoli dipendenti, non titolari di P.O., sono inseriti nel Sistema della Performance in quanto la valutazione della propria produttività, con la relativa assegnazione di retribuzione accessoria, è correlata al grado di partecipazione agli obiettivi assegnati alla propria Area, con una incidenza di circa il 30% dell'intera "pagella" che ogni Responsabile effettua annualmente per ogni lavoratore.

Relativamente all'anno 2021 sono stati effettuati, a seguito della verifica della documentazione in atti, tutti i procedimenti e passaggi previsti per la conclusione della valutazione della performance, ovvero: individuazione degli obiettivi, assegnazione ai Responsabili, relazioni a consuntivo dell'attività svolta per dimostrare il raggiungimento degli obiettivi, contraddittorio tra Nucleo di Valutazione e P.O. su eventuali osservazioni o controdeduzioni propedeutiche alla definizione del risultato finale. In particolare le risultanze definite dal Nucleo di Valutazione sono state accettate da tutti i Responsabili e pertanto definitive e non più oggetto di ricorso o contenzioso.

La quantificazione puntuale, ai fini della liquidazione delle indennità da erogare ai singoli Responsabili, è stata effettuata con Determinazione Reg. Gen. n. 252 del 14.06.2023 prevedendo un ammontare complessivo da erogare ai n. 6 Responsabili di € 18.125,00, valore da intendere lordo e al netto dei contributi e oneri riflessi; circa l'ammontare per singolo Responsabile essa varia da un massimo di € 3.116,23 a un minimo di € 2.861,84.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi è pari a una media del 95% con un massimo del 98% e un minimo del 90%.

Riguardo ai dipendenti non titolari di P.O. il sistema di valutazione della performance relativa all'anno 2021 ha determinato le seguenti risultanze:

- Numero dipendenti 24;
- Budget della performance (organizzativa e individuale): € 42.615,05;
- Valore medio, quale retribuzione accessoria, assegnato al singolo dipendente: € 1.574,00;
- Risparmio derivante da parziale raggiungimento degli obiettivi: € 4.685,64.

La presente relazione viene inviata al Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 5, comma 3 del suddetto Regolamento, per la validazione da parte del Nucleo per poi essere approvata dalla Giunta Comunale.

Conclusioni:

Come già evidenziato in alcune note trasmesse agli Amministratori, ai Responsabili e al nuovo Nucleo di Valutazione appare utile una modifica del Regolamento del Sistema di misurazione e valutazione della Performance, approvato con Delibera G.C. n. 56/2019, per renderlo di più facile attuazione e di immediata percezione anche da parte dei soggetti direttamente interessati al ciclo della performance, in quanto, come dimostrato dalla poca attenzione e conoscenza di detto strumento anche a distanza di oltre tre anni dalla sua approvazione, lo stesso appare quasi “estraneo” al sistema funzionale delle attività amministrative.

Inoltre sarebbe necessario che una parte della valutazione fosse parametrata al grado di soddisfacimento della qualità del servizio da parte dei cittadini in un coerente sistema di customer satisfaction, oggi non presente nel vigente sistema.

Da ultimo, appare opportuno suggerire agli Amministratori di impegnarsi maggiormente nella programmazione e definizione degli obiettivi in stretta coerenza con le linee di mandato, in modo tale che i Responsabili siano particolarmente stimolati, non fosse altro per l'aspetto retributivo, al puntuale raggiungimento di quei processi e risultati fortemente voluti dall'Amministrazione perché connotati di una strategicità per il loro mandato politico-amministrativo.

Il Segretario Comunale
Dr. Antonio ANTONICA