

COMUNE DI NOVOLI

Provincia di Lecce

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE per l' ANNO 2019

La Relazione sulla Performance, prevista dal decreto legislativo n. 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra i risultati ottenuti nell'anno di riferimento. Tale relazione conclude il ciclo di gestione della performance ed evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse disponibili.

1) IL CONTESTO ORGANIZZATIVO GENERALE

La struttura organizzativa dell'Ente ha subito negli ultimi anni numerose modifiche in quanto interessata da diversi pensionamenti con conseguenti riduzione delle unità in servizio.

Si sono pertanto operati utili processi di razionalizzazione organizzativa finalizzati a dotarla di una maggiore efficienza anche in ragione del mutato, ed ancora in continua evoluzione, contesto normativo di riferimento.

Al fine pertanto di conseguire una più logica e funzionale correlazione tra le variazioni intervenute negli assetti strutturali dell'Ente e le relative attribuzioni degli incarichi di vertice, nonché di pervenire, con specifico riferimento alle funzioni di carattere tecnico facenti capo all'Ente medesimo, ad un'articolazione macrostrutturale che fosse idonea a rimuovere talune criticità strutturali ed organizzative connesse al previgente assetto funzionale e di allocazione di risorse umane.

Nel corso dell' anno 2019, anno di neo insediamento dell' Amministrazione De Luca a seguito di Commissariamento, si è proceduto alla conclusione del concorso per l' assunzione in servizio di n. 2 nuovi istruttori contabili, all' avvicendamento di n. 2 Istruttori direttivi contabili assunti ex art. 110 d.lgs. 267/00 e alla conclusione del procedimento inerente la assunzione di n. 2 Istruttori tecnici in Area Tecnica. i negli ultimi 3 anni.

Nel corso dell' anno per il blocco delle assunzioni in atto sono risultati in totale N. 17 posti di ruolo coperti e ben 27 posti vacanti; n. 6 sono state le figure assunte nei diversi settori a tempo determinato.

La risicata dotazione organica e gli effettivi dipendenti in servizio nel 2019 hanno consentito comunque al Comune di conseguire gli obiettivi prefissati.

La macrostruttura del Comune era così suddivisa:

Settore A – Affari Generali e Servizi Demografici – (P.O. dr. Luigi Mangia art.110);

Settore B – Economia e Finanza (P.O. prima dr. Gianni La Verde e poi d.ssa Alessandra Rizzo);

Settore C – Area Tecnica (P.O. Ing. Giuseppe Carrone);

Settore D - Polizia Locale (Interim dr. Mangia poi P.O. V.Comm. Francesco Miglietta)

Nonostante le numerose difficoltà per la carenza di personale, gli obiettivi prefissati sono stati raggiunti e i risultati di gestione conseguiti nel migliore dei modi.

2) I DOCUMENTI DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

La definizione ed assegnazione degli obiettivi, dei relativi valori di risultato attesi e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza mediante vari strumenti di programmazione, quali il Piano Esecutivo di Gestione ed, in particolare, il Piano Dettagliato degli Obiettivi i quali, in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione, vengono adottati annualmente e che, complessivamente, costituiscono il Piano della Performance, quale documento in cui trova espressione l'unitarietà dell'amministrazione e del suo ciclo di gestione della performance. Con tale Piano della Performance viene pertanto disposta l'individuazione degli indirizzi e degli obiettivi strategici e operativi e si definiscono, con riferimento agli obiettivi finali e intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale assegnatario di P.O. con funzioni dirigenziali e i relativi indicatori e target.

Nell'anno 2019, che è stato l' anno dell' avvicendamento, per scadenza elettorale, di due Amministrazioni Comunali diverse conseguenti al cambio di due Segretari comunali, con il superamento delle prime difficoltà di avvio, sono stati adottati i seguenti atti di programmazione:

Bilancio di Previsione, approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario

n. 17 in data 21/05/2019;

Piano della Performance, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 130 in data 23/12/2019.

In sede di predisposizione del Bilancio annuale 2019 i Responsabili di P.O. sono stati coinvolti nella formulazione di proposte di obiettivi da condividere con l'Organo di Governo.

Il contributo offerto dai Responsabili dirigenti, anche in sede di Conferenza dei Responsabili, nella fase propositiva di programmazione degli obiettivi realizzabili, sulla base delle dotazioni finanziarie e degli indirizzi di massima loro assegnati dall'Organo di Governo, è stato per tutti soddisfacente in quanto con tale modello di governo si è giunti a qualificare la pianificazione ed a raccordare il comportamento dei soggetti partecipanti, impegnando l'Organo di Governo nella definizione degli indirizzi e nel controllo della dirigenza nella gestione.

Occorre evidenziare che, malgrado le complicazioni nella capacità di programmazione il proprio bilancio sia dal punto di vista delle scelte strategiche che nella individuazione delle risorse, tutti i Responsabili hanno dimostrato piena consapevolezza dell'importanza degli obiettivi loro assegnati, inserendoli in un'ottica sistemica di continuo miglioramento dell'Ente.

3) IL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

La misurazione e la valutazione della performance e la conseguente erogazione, ai dipendenti aventi diritto, dei compensi incentivanti collegati alla performance è effettuata in attuazione di quanto disposto all'art. 7 del richiamato d.lgs. n. 150/2009, sulla base della metodologia prevista dal vigente Regolamento comunale.

Il Nucleo di valutazione ha portato a termine per l'anno 2019 il processo di valutazione dei risultati organizzativi raggiunti dall'Amministrazione rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse disponibili procedendo alla valutazione, per ciascun Responsabile incaricato di P.O., dell'Area degli Obiettivi, secondo quanto previsto dalle vigenti norme, tenendo conto delle relazioni trasmesse da ciascun Dirigente dei servizi.

Da tali relazioni risulta un livello complessivo di conseguimento degli obiettivi in misura percentuale di circa il 90% il che significa, in sostanza, che sono stati completamente conseguiti tutti gli obiettivi che l'Amministrazione si era prefissata per l'anno 2019, attraverso il proprio Piano della Performance.

Nel dettaglio si riporta il grado di conseguimento degli obiettivi per ciascun servizio, così come risultante dalle relazioni prodotte dai dirigenti con riguardo al Piano delle Performances approvato il 23.12.2019.

I comportamenti organizzativi sono stati indirizzati al progressivo perfezionamento della qualità della prestazione individuale e di gruppo resa, alla crescita ed alla condivisione delle relative competenze professionali, il tutto nel contesto di un quadro generale organizzativo e strategico tendente alla precipua finalità del perseguimento di specifici obiettivi di miglioramento degli standard qualitativi e quantitativi dei servizi provinciali, con ricadute positive sui livelli di benessere della collettività provinciale amministrata.

Con riferimento alla fase gestionale dell'attività generale dell'Ente ogni Responsabile P.O. dirigente e l'intero personale, pur avendo operato in un contesto lavorativo sicuramente difficile a causa della scarsità di risorse umane, hanno profuso uno sforzo aggiuntivo dimostrando grande impegno nell'affrontare e risolvere al meglio le difficoltà derivanti dal predetto quadro istituzionale.

Novoli, 9 luglio 2021

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to Avv. Fabio MARRA