

COMUNE DI NOVOLI

Provincia di Lecce

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE per l' ANNO 2020

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

Si premette che 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 alcuni 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.

Si è cercato 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 2020, si sono verificati ben 4 pensionamenti inerenti tutti la Segreteria generale (Segreteria, cultura, protocollo e contenzioso) con notevoli difficoltà operative dato anche il periodo di pandemia in atto che ha costretto a ridurre considerevolmente l' apporto umano alle necessità contingenti nonostante non sia mai mancata la presenza in sede.

Si è proceduto alla attivazione del concorso pubblico per l' assunzione in servizio, con la tenuta delle preselezioni, di n. 3 nuovi istruttori amministrativi di cat. C

part-time tutt' ora in corso.

Si sono poi avvicendati, tra segreteria e servizi demografici, n. 3 istruttori amministrativi cat. C con scorrimento di n. 2 graduatoria diverse (Lecce e Uggiano La Chiesa).

Nel corso dell' anno per il blocco delle assunzioni in atto sono risultati in totale N. 16 posti di ruolo coperti e ben 28 posti vacanti; n. 6 istruttori si sono avvicendati a tempo determinato nei diversi settori.

La risicata dotazione organica e gli effettivi dipendenti in servizio nel 2020 hanno consentito comunque al Comune, nonostante la pandemia in atto, 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. d.ssa Alessandra Rizzo);

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

Settore D - Polizia Locale (P.O. V. Comm. Francesco Miglietta)

Nonostante le numerose difficoltà per la carenza di personale, gli obiettivi prefissati sono quindi 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 2020, sono stati adottati i seguenti atti di programmazione:

- Bilancio di Previsione, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 21

in data 3/06/2020;

- Piano della Performance, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 184 del 15.12.2020.

In sede di predisposizione del Bilancio annuale 2020 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 2020 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 media 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 2020, 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 15.12.2020.

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, ha profuso uno sforzo aggiuntivo dimostrando grande impegno nell'affrontare e risolvere al meglio le difficoltà riscontrate nella gestione.

Novoli, 13 luglio 2021

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to Avv. Fabio MARRA