

PROT. N.º 36326
INT.



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2016

Premessa

La “Relazione sulla performance” è lo strumento previsto dal D.Lgs. 150/2009 “Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” per illustrare ai cittadini ed a tutti i portatori di interesse i risultati ottenuti nel corso dell’anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Sul punto si rilveva che l’ordinamento finanziario e contabile degli Enti Locali prevedeva già la predisposizione da parte della Giunta Comunale della “Relazione al rendiconto della gestione”, che, ai sensi dell’art. 151, comma 6, del D.Lgs. 267/2000, esprime le valutazioni di efficacia dell’azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti. Quest’ultimo documento è da ritenersi, quindi, il principale strumento di rendicontazione dei risultati conseguiti. Si ritiene pertanto che, come già fatto per gli esercizi precedenti, la relazione sulla performance 2016 debba essere costituita da:

- Rendiconto della gestione e Relazione al rendiconto della gestione;
- Report finale degli obiettivi contenuti nel piano della performance corredato dalla presente sintetica relazione illustrativa.

Valutazione della Performance.

Performance organizzativa - valutazione dell’Amministrazione nel suo complesso.

Il Comune di Cortona ha approvato, con deliberazione G.C. n.187/2011, poi modificata con deliberazione G.C. n. 28/2012, un nuovo sistema di valutazione delle prestazioni del personale, in attuazione del citato D.Lgs. n. 150/2009, il quale ha stabilito l’obbligo di costituzione di un sistema globale di gestione della performance.

Il Comune di Cortona ha inoltre approvato:

- con deliberazione G.C. n. 160/2012 il sistema di valutazione della retribuzione di risultato dell’area della dirigenza;
- con deliberazione G.C. n. 5/2014 il sistema di valutazione del Segretario Generale.

In conseguenza delle riorganizzazioni effettuate nel 2014 e nel 2015, le quali hanno comportato la riduzione delle posizioni dirigenziali ed, inoltre, una profonda ristrutturazione delle posizioni di vertice conseguente alla creazione delle Unità Speciali Autonome, si è resa necessaria una revisione funzionale complessiva, con relativo adeguamento dei parametri fin qui adottati dal Comune di Cortona per la ponderazione delle retribuzioni di Posizione Organizzativa per renderle, pertanto, più rispondenti all'attuale organizzazione dell'Ente e, soprattutto, al diverso assetto apicale.

Questo processo ha avuto termine con deliberazione G.C. n.164 del 29/09/2016, di adozione dei nuovi criteri di valutazione per la pesatura delle indennità di Posizione Organizzativa, adempimento assolutamente coerente con la definizione degli altri sistemi di pesatura e di valutazione.

Il Comune di Cortona ha adottato il ciclo di gestione delle performance relativo all'anno 2016 così articolato:

- Bilancio di previsione annuale e triennale 2016-2018 (deliberazione C.C. n. 49/2016);
- Piano esecutivo di gestione (PEG) e Piano delle Performance 2016 – Programmazione 2016/2018 (deliberazione G. C. n. 131/2016);
- Regolamento di disciplina della valutazione, integrità e trasparenza della performance (deliberazione G.C. n.187/2011);
- Criteri per la valutazione della retribuzione di risultato dell'area della dirigenza e del Segretario Generale (rispettivamente deliberazioni G.C. n. 160/2012 e n. 5/2014);
- Controllo dell'attuazione di quanto programmato attraverso il monitoraggio da parte del vertice politico-amministrativo, ma anche da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (vedi art. 6 del Regolamento di disciplina della valutazione della performance, adottato con deliberazione G.C. n.187/2011);
- verifica dei risultati raggiunti ed assegnazione della valutazione al personale apicale attraverso:
 - l'adozione della presente relazione da presentare alla Giunta Comunale;
 - l'applicazione del sistema di valutazione delle performance del personale, che prevede la valutazione non solo degli obiettivi individuali di Area per il personale apicale, ma anche il perseguimento di un obiettivo di performance organizzativa.

L'attuale sistema di valutazione del personale, dei responsabili dei servizi e dei dirigenti del Comune di Cortona è in linea con i meccanismi di selettività previsti dal D.Lgs. n. 150/2009. Tale sistema, alla luce della nuova nomina del Nucleo di Valutazione in forma monocratica avvenuta nel corso dell'anno 2016, sarà oggetto di una valutazione da parte di tale

soggetto e potrà prevedere una necessaria revisione operativa alla luce, oltre che del decorso temporale rispetto alla prima approvazione, di una attenta ponderazione rispetto al mutare del soggetto valutatore. Tale nomina è avvenuta con Decreto del Sindaco numero 57 del 2016.

Il Piano degli Obiettivi, componente essenziale del ciclo delle performance, è inscindibilmente collegato al Piano Esecutivo di Gestione 2016 ed è, pertanto, uno strumento utilizzato sia per la valutazione del complesso del personale, comprensivo delle Posizioni Organizzative, sia per la valutazione di risultato dei singoli Dirigenti.

A tale ultimo scopo sono state identificate all'interno del Piano dettagliato degli Obiettivi 2016 (allegato A alla Deliberazione G.C. n. 131/2016) le attività ritenute prioritarie per la valutazione dei Dirigenti, ma anche considerate quali elementi di misura per il personale che vi partecipa. Tale documento è stato rivisto rispetto alle precedenti impostazioni al fine di orientare i contenuti di tale strumento alle nuove esigenze gestionali, ad una nuova definizione del sistema degli obiettivi ed una uniformità con il DUP, garantendo quindi una coerenza con tali contenuti. In tale sede sono stati peraltro implementati i raccordi e le forme di coordinamento con il Piano per la Prevenzione della Corruzione, per come peraltro imposto dalle modifiche normative apportate con il Decreto 97/2016, e si è registrata una crescita degli obiettivi specifici su tale tematica.

Gli obiettivi sono connotati con vari livelli di importanza ed accanto ad essi sono poi riportate le percentuali di "peso" finalizzate al sistema di certificazione per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

Si rileva altresì che il Rendiconto di Gestione e relativi allegati, che saranno adottati nei termini di Legge dall'Organo di Indirizzo, costituiscono elementi indispensabili alla definizione e conclusione del ciclo di valutazione complessiva delle performance 2016.

Per un'analisi approfondita degli obiettivi e del loro conseguimento si rinvia alle relazioni, conservate in atti, dei Responsabili dei Servizi, che alla data attuale sono rappresentate soltanto da una valutazione di medio periodo implementate da una validazione, parziale, del Nucleo di Valutazione.

La maggior parte degli obiettivi ha riguardato progetti volti all'attivazione di nuovi processi finalizzati ad un accrescimento dei servizi esistenti, altri obiettivi sono stati assegnati al fine di una razionalizzazione e riorganizzazione dell'attività interna ed esterna. Oltre alla misurazione dell'effettivo grado di attuazione delle politiche, dei piani e dei programmi dell'Ente si è cercato, come nel passato, di lavorare sulla rilevazione della qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati, sull'efficienza nell'impiego delle risorse e sui tempi medi di istruttoria.

La gestione della valutazione della performance individuale ha riguardato i progetti approvati con il Piano delle Performance 2016, i quali contenevano espresso riferimento al personale

coinvolto nella loro gestione, nonché i parametri e gli indicatori da utilizzare per la valutazione finale degli stessi.

Bilancio di genere

In riferimento alle pari opportunità, il D.Lgs. n. 150/2009 prevede, in particolare tra gli ambiti sottoposti a misurazione e valutazione della performance organizzativa, il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (art. 8, comma 1, lett. h). In riferimento, invece, alla misurazione e valutazione della performance individuale l'art. 9, comma 3, del suddetto Decreto, dispone, al fine di assicurare un effettivo rispetto delle pari opportunità, che nella valutazione della performance individuale del personale non vanno considerati i periodi di congedo di maternità e parentale.

Inoltre, l'attuazione delle misure previste nel Piano triennale delle azioni positive per le Pari Opportunità 2016/2018 (approvato con Deliberazione G.C. n. 16/2016), più volte confermate già da qualche anno e quindi ormai produttive di effetti di lungo periodo, ha avuto un positivo impatto su situazioni soggettive le quali necessitavano di specifiche tutele, consentendo un notevole efficientamento della prestazione lavorativa in quanto maggiormente compatibile con l'impegno familiare.

L'Ente si è anche fatto parte attiva quanto all'integrazione dei membri di parte sindacale del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, onde favorire il suo pieno funzionamento, vista la rilevante importanza che lo stesso riveste per le finalità perseguite.

Cortona, 9 novembre 2017

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dott) Roberto Dottori

