

RELAZIONE DELL'ATTIVITA' SVOLTA DAL NUCLEO DI VALUTAZIONE DEL COMUNE DI CAMPIGLIA MARITTIMA PER L'ANNO 2017.

Il decreto legislativo n. 150 del 2009, dando attuazione alla legge n. 15 del 2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ha stabilito che la misurazione e la valutazione della performance siano finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi resi dalle amministrazioni pubbliche all'utenza, nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

Nell'anno 2017 il suddetto decreto legislativo è stato modificato (d.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017) sotto diversi profili disponendo, in particolare all'art. 10, che la Relazione annuale sulla performance deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'art. 14 entro il 30 giugno di ogni anno.

Il Comune di Campiglia Marittima, con deliberazione di Giunta n. 79 del 7 giugno 2017, ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione in esecuzione del bilancio previsionale 2017/2019 stabilendo che il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL ed il piano della performance di cui all'articolo 10 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione che rappresenta uno strumento che facilita la valutazione della fattibilità tecnica degli obiettivi definiti a livello politico orientando e guidando la gestione grazie alla definizione degli indirizzi da parte dell'organo esecutivo e responsabilizzando i dirigenti sull'utilizzo delle risorse e sul raggiungimento dei risultati.

Il ciclo di gestione della performance, disciplinato dall'art. 4 del d.lgs. n. 150 del 2009, è articolato in diverse fasi tra loro collegate ed in particolare:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'art. 10;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;

- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo ed ai cittadini.

Con la deliberazione di Giunta richiamata, l'Amministrazione ha approvato gli obiettivi che devono essere raggiunti con l'azione amministrativa nell'anno 2017 e non ha modificato quanto già stabilito nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (approvato con deliberazione di G.M. n. 166 del 29 dicembre 2010), ovvero che il nucleo di valutazione svolga i compiti demandati all'organismo indipendente di valutazione delle performances previsto dall'art. 14 del d. lgs. n. 150 del 2009 e che la valutazione dei dirigenti sia effettuata con i criteri individuati con atto di Giunta n. 134 del 2001.

Pertanto il nucleo di valutazione dei dirigenti del Comune di Campiglia Marittima ha proceduto all'espletamento dell'attività di verifica e controllo delle prestazioni dirigenziali sia realizzando incontri presso l'Amministrazione, durante i quali sono stati sentiti i singoli dirigenti con colloqui individuali e collettivi, sia richiedendo ai singoli dirigenti l'invio della relazione finale, avente ad oggetto i singoli obiettivi come predeterminati dal PEG.

Tale modo di operare ha consentito all'Amministrazione di monitorare lo stato di attuazione del PEG nel corso dell'anno di riferimento, ha stimolato i singoli dirigenti a tenere sotto stretto controllo la gestione dei settori cui sono preposti ed ha agevolato il nucleo nell'attività di verifica e valutazione.

Tutto ciò consente all'Amministrazione, oltre che al nucleo di valutazione, di verificare l'efficacia dell'attività amministrativa posta in essere e di controllare se i risultati ottenuti sono corrispondenti agli obiettivi prestabiliti.

Valutazione dell'attività dei dirigenti per l'anno 2017.

Relativamente all'anno 2017, l'Amministrazione ha confermato, per la valutazione dei dirigenti, i criteri utilizzati negli anni precedenti, attribuendo ai fattori che sono collegati alla posizione ed ai risultati conseguiti dai singoli dirigenti il 50% della valutazione ed ai fattori che fanno riferimento alle prestazioni comportamentali il restante 50%.

Per quanto concerne il primo aspetto la valutazione è stata effettuata comparando gli obiettivi fissati dal PEG 2017 con i risultati conseguiti, le attività effettivamente espletate e gli atti amministrativi effettivamente assunti; la verifica si è realizzata con l'esame delle relazioni finali prodotte da ciascun Dirigente e con colloquio individuale.

Per quanto riguarda la valutazione relativa agli aspetti comportamentali, oltre a procedere con i medesimi strumenti - e cioè attraverso l'esame, anche comparato, degli atti e documenti presentati, nonché attraverso i colloqui svolti nel corso dell'intero periodo di riferimento - il nucleo ha ritenuto opportuno, al fine di ottenere una più corretta valutazione, integrare le proprie conoscenze attraverso colloqui con gli amministratori. Comunque, la presenza del Segretario generale tra i componenti del Nucleo, che collabora costantemente con i dirigenti per dare esecuzione alle deliberazioni degli organi collegiali e alle direttive sindacali, ha permesso una valutazione ancora più approfondita.

I colloqui con gli amministratori ed i dirigenti hanno consentito, per le modalità con le quali sono stati condotti, di accertare con maggiori precisione sia il grado di realizzazione degli obiettivi sia gli aspetti comportamentali, in particolare quelli relativi al clima interno di ogni settore e dell'Ente nel suo complesso, nonché il grado di collaborazione intersettoriale. Hanno consentito, altresì, ad ogni dirigente di esprimere direttamente ed in via orale le proprie osservazioni e/o chiarimenti, ai fini della migliore comprensione degli elaborati scritti, i quali, comunque, proprio per la loro completezza ed organicità, costituiscono l'elemento prioritario sul quale si è fondata la valutazione.

L'Amministrazione, relativamente all'anno 2017, ha confermato il sistema d'individuazione degli obiettivi di struttura, suddividendoli in obiettivi di mantenimento, di miglioramento e di sviluppo. Secondo quanto disposto dalla Giunta Comunale, gli obiettivi di mantenimento attengono al rispetto dei termini di legge ed alla continuità nei processi già a regime, gli obiettivi di miglioramento riguardano la revisione e l'implementazione di attività già in essere per aumentare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa mentre gli obiettivi di sviluppo si riferiscono all'attuazione e gestione di nuove funzionalità nonché di progetti ed attività straordinarie.

I dirigenti hanno provveduto a predisporre le relazioni di competenza conformandosi alla programmazione ed analizzando, per ogni servizio della struttura di riferimento, i risultati dell'azione amministrativa secondo l'articolazione degli obiettivi prevista ed, in particolare, il dirigente del settore assetto del territorio ha strutturato la propria relazione parametrandola sulla tabella sintetica degli obiettivi approvata dall'Amministrazione con il Peg.

Preliminarmente è opportuno rilevare che il Segretario generale, nella sua qualità

di responsabile della trasparenza ed anticorruzione, ha svolto un prezioso lavoro al fine di dotare l'Ente degli strumenti strategici e operativi necessari anche al fine di assicurare l'integrazione funzionale dei sistemi di performance, dei controlli interni e della prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità, oltre che della trasparenza.

SETTORE SERVIZI SOCIALI

Gli obiettivi sono stati sostanzialmente raggiunti nelle varie articolazioni del settore, con particolare evidenza per con il recupero della funzionalità del Teatro Comunale dei Concordi che ha permesso di organizzare iniziative teatrali e musicali.

Una lieve criticità si è avuta nella predisposizione della gara di appalto per la gestione delle violazioni del Codice della Strada, dovuta al collocamento a riposo del Comandante della Polizia Municipale ed al suo avvicendamento.

SETTORE FINANZE E PERSONALE

Dal mese di aprile dell'anno 2017 il dirigente del settore è stato collocato a riposo e la responsabilità è stata affidata, provvisoriamente, al Segretario Generale.

Tale avvicendamento non ha determinato particolari rallentamenti nell'azione amministrativa che, visto l'impegno profuso dagli uffici, ha permesso di approvare il bilancio di previsione 2018 entro dicembre 2017.

Il servizio personale, vista la possibilità normativa di procedere a nuove assunzioni, ha gestito le procedure concorsuali relative alla copertura di una unità di categoria D1 presso l'ufficio tributi, di una unità categoria D1 presso l'Assetto del Territorio e del posto di Comandante della Polizia Municipale.

Il servizio economato ha raggiunto gli obiettivi che erano stati individuati in sede di Peg.

SETTORE ASSETTO DEL TERRITORIO

Anche per l'anno 2017 il dirigente segnala che la carenza di personale in organico ha condizionato gli investimenti e la reale possibilità di raggiungimento degli obiettivi prefissati.

In particolare hanno visto un rallentamento considerevole le procedure relative alla formazione del nuovo Piano Strutturale Intercomunale e del nuovo Piano Operativo, mentre sono state predisposte cinque varianti al Regolamento Urbanistico vigente ed al Piano Strutturale.

Per quanto riguarda i lavori pubblici, gli obiettivi individuati sono stati, nella grande maggioranza, raggiunti.

Di particolare rilevanza viene segnalato il lavoro positivo svolto sui plessi scolastici con la realizzazione della nuova sezione di scuola materna presso il Ciaf di Venturina Terme e la riconversione per usi sociali del plesso delle Coltie.

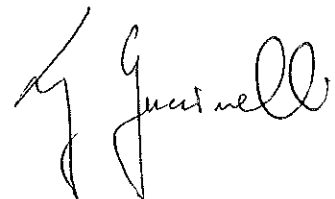
Tutto ciò premesso e considerato, a seguito dell'attività come sopra esposta, si è provveduto a predisporre le valutazioni dei dirigenti che si rimettono al Sindaco per l'adozione di tutti i provvedimenti di competenza.

Vista, inoltre, la deliberazione della Giunta Comunale n. 77 del 13 giugno 2018 di approvazione delle relazioni annuali dei dirigenti, la presente vale anche come validazione da parte del Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009 s.m.i., delle suddette relazioni.

Rimanendo a disposizione per ogni chiarimento si inviano cordiali saluti.

Campiglia Marittima, 14 giugno 2018

Il Nucleo di Valutazione

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'G. Guastella', is written over the printed text 'Il Nucleo di Valutazione'.

