

# RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2019

Nell'aprile del 2019 l'Amministrazione comunale attuò una complessiva manovra di riorganizzazione ed impostazione del sistema di programmazione e valutazione della performance che avesse le caratteristiche della rispondenza alla reale attività che l'amministrazione esercita per il mantenimento e lo sviluppo dei servizi ai fini della risposta alle esigenze della popolazione ed allo sviluppo economico e sociale del territorio comunale. Quindi la individuazione e considerazione degli obiettivi perseguiti nella reale e totale attività esercitata e non specifici e limitati obiettivi rispondenti alla teoria che solo su pochi obiettivi si possa misurare una performance. Invece l'Amministrazione comunale conformemente alla ridefinita organizzazione, pensata in maniera organica e sistematica, coerentemente con i principali documenti di programmazione come il Bilancio ed il DUP, quale veniva rappresentata schematicamente nell'organigramma, intendeva pesare e valutare il personale su tutta l'attività individuando in ogni singolo progetto sia obiettivi di sviluppo che di mantenimento, distinguendo la loro portata sia attraverso la pesatura dei singoli progetti che la individuazione di indicatori di attività che potessero consentire di cogliere sotto tutti i profili le performance conseguite. Si andava quindi a considerare la performance in relazione ai prodotti finali realizzati e misurati, consentendo a tutto il personale, nessuno escluso di poter contribuire con la propria performance individuale a quella collettiva organizzativa svolgendo l'attività ed i compiti assegnati in una ottica e con la tensione del raggiungimento di obiettivi.

Pertanto si strutturava il Piano della Performance distribuendo nell'articolazione strutturale delle aree le Missioni (ndr Funzioni) del Bilancio di previsione, i Programmi (ndr Servizi) come codificate dalla normativa (DPR 118/2011 e relativi allegati) e nell'ambito di questi i progetti che costituivano il fulcro del Piano perché rappresentati in una scheda che documentava il contenuto del progetto, gli obiettivi, il valore, il peso, i tempi di realizzazione, gli indicatori di attività, la performance raggiunta, le risorse umane che lavoravano al progetto, le risorse finanziarie in entrata ed in uscita.

Il Piano della Performance 2019 veniva approvato nel settembre del 2019 dopo che l'attività di predisposizione era iniziata nel maggio prendendo in considerazione l'attività iniziata fin dall'inizio dell'anno. La struttura si trovava ad affrontare l'impegno di definire tutta l'attività dell'Ente in collaborazione e compartecipazione tra responsabili dei servizi, dirigenti e assessori di riferimento. In ciò dando una prima embrionale attuazione al ciclo della programmazione come definito nel documento "Fasi di programmazione" approvato con la deliberazione sopra richiamata. Fin dai primi di luglio i progetti erano stati definiti e il Piano della Performance cominciava ad essere redatto (alla metà di luglio l'Area 1 aveva definito tutti i progetti) e in mezzo a difficoltà organizzative di vario genere e l'insistenza degli amministratori si arrivava all'approvazione del suddetto piano nei termini sopra detti. Da tenere conto che il 2019 ha visto nel mese di maggio il cambio dell'Amministrazione. Questo lavoro rappresentava già il risultato di una performance organizzativa in quanto si elaborava e si approvava un Piano Performance che il Comune non adottava da anni con la conseguenza di vertenze sindacali e individuali che tanto ostacolo e turbamento hanno creato e stanno creando al clima organizzativo-funzionale.

Al termine dell'anno 2019, sulla base del sistema di valutazione, i responsabili di servizio hanno consegnato le schede di report, nel modello approvato.

**Riepilogando il sistema della Performance del Comune di Portoferraio ne deriva il seguente ciclo :**

- 1) Approvazione del Piano della Performance che vede il suo fulcro nella scheda di progetto che ne descrive l'oggetto, gli obiettivi, il peso, i tempi di realizzazione, gli indicatori di attività, le risorse umane e finanziarie assegnate. Nella sua prima applicazione non tutti i servizi sono stati in grado di rappresentare su ogni singolo progetto le risorse finanziarie impiegate anche per la mancanza di una uniformità e avanzamento del sistema di contabilità informatizzato.
- 2) Pesatura di ogni singolo progetto applicando la griglia della pesatura
- 3) Applicazione della scheda di Report che riporta il peso dell'obiettivo, il risultato atteso, gli indicatori di attività e la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo
- 4) Valutazione data :
  - Raggiungimento degli obiettivi : peso dell'obiettivo per la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo e dalla sommatoria di ogni singolo peso risultante cui si aggiunge un fattore di ponderazione in base al numero degli obiettivi individuali assegnati rapportati al totale degli obiettivi del Piano. Pari al 50% della valutazione
  - Comportamento organizzativo : media del punteggio dato ad ogni singolo parametro di valutazione relativo alla categoria professionale posseduta. Pari al 50% della valutazione

**La valutazione dei Dirigenti è data :**

- Raggiungimento degli obiettivi : totale degli obiettivi dell'Area valutati come al punto 4 del paragrafo precedente. Pari al 50% della valutazione
- Comportamento organizzativo : media del punteggio dato ad ogni singolo parametro di valutazione relativo alla Dirigenza. Pari al 50% della valutazione

**Di seguito vengono gli obiettivi assegnati con il punteggio di performance raggiunto :**

#### **AREA 1**

**Raggiungimento degli obiettivi**

<b>progetto</b>	<b>peso</b>	<b>punteggio</b>
<b>PROGETTO 010101</b>	<b>72,5</b>	<b>72,5</b>
<b>PROGETTO 010102</b>	<b>72,5</b>	<b>72,5</b>
<b>PROGETTO 010103</b>	<b>80</b>	<b>80</b>
<b>PROGETTO 010104</b>	<b>72,5</b>	<b>72,5</b>
<b>PROGETTO 010201</b>	<b>72,5</b>	<b>72,5</b>
<b>PROGETTO 010202</b>	<b>72,5</b>	<b>NON CLASSIFICABILE</b>
<b>PROGETTO 010701</b>	<b>85</b>	<b>85</b>

<b>PROGETTO 010702</b>	<b>72,5</b>	<b>72,5</b>
<b>PROGETTO 010703</b>	<b>72,5</b>	<b>72,5</b>
<b>PROGETTO 010704</b>	<b>65</b>	<b>65</b>
<b>PROGETTO 010801</b>	<b>72,5</b>	<b>72,5</b>
<b>PROGETTO 011101</b>	<b>75</b>	<b>75</b>
<b>PROGETTO 011102</b>	<b>80</b>	<b>80</b>
<b>PROGETTO 01103</b>	<b>80</b>	<b>80</b>
<b>PROGETTO 011104</b>	<b>90</b>	<b>90</b>
<b>PROGETTO 011105</b>	<b>80</b>	<b>NON CLASSIFICABILE</b>
<b>PROGETTO 011106</b>	<b>85</b>	<b>85</b>
<b>PROGETTO 011107</b>	<b>85</b>	<b>85</b>
<b>PROGETTO 040101</b>	<b>75</b>	<b>75</b>
<b>PROGETTO 040102</b>	<b>70</b>	<b>70</b>
<b>PROGETTO 040103</b>	<b>70</b>	<b>70</b>
<b>PROGETTO 040201</b>	<b>70</b>	<b>70</b>
<b>PROGETTO 040601</b>	<b>77,5</b>	<b>77,5</b>
<b>PROGETTO 040602</b>	<b>77,5</b>	<b>77,5</b>
<b>PROGETTO 040603</b>	<b>70</b>	<b>70</b>
<b>PROGETTO 040604</b>	<b>77,5</b>	<b>77,5</b>
<b>PROGETTO 040605</b>	<b>70</b>	<b>70</b>
<b>PROGETTO 040606</b>	<b>70</b>	<b>70</b>
<b>PROGETTO 040701</b>	<b>75</b>	<b>75</b>
<b>PROGETTO 040702</b>	<b>75</b>	<b>75</b>
<b>PROGETTO 040703</b>	<b>75</b>	<b>75</b>
<b>PROGETTO 040704</b>	<b>75</b>	<b>75</b>
<b>PROGETTO 040705</b>	<b>75</b>	<b>75</b>
<b>PROGETTO 050101</b>	<b>82,5</b>	<b>82,5</b>
<b>PROGETTO 050201</b>	<b>82,5</b>	<b>82,5</b>
<b>PROGETTO 060101</b>	<b>80</b>	<b>80</b>

<b>PROGETTO 060102</b>	<b>80</b>	<b>80</b>
<b>PROGETTO 070101</b>	<b>82,5</b>	<b>82,5</b>
<b>PROGETTO 120201</b>	<b>82,5</b>	<b>82,5</b>
<b>PROGETTO 120301</b>	<b>82,5</b>	<b>82,5</b>
<b>PROGETTO 120401</b>	<b>82,5</b>	<b>82,5</b>
<b>PROGETTO 120501</b>	<b>82,5</b>	<b>82,5</b>
<b>PROGETTO 120502</b>	<b>75</b>	<b>75</b>
<b>PROGETTO 120601</b>	<b>82,5</b>	<b>82,5</b>
<b>PROGETTO 120602</b>	<b>82,5</b>	<b>82,5</b>
<b>TOTALE</b>		<b>3312,5</b>

**3312,5: 4300 = 77**

**Fattore di ponderazione**

**43 : 101 = 43**

**TOTALE 77+ 43 = 120 : 2 = 50 MAX**

## **AREA 2**

<b>progetto</b>	<b>peso</b>	<b>punteggio</b>
<b>PROGETTO 010301</b>	<b>95</b>	<b>95</b>
<b>PROGETTO 010302</b>	<b>75</b>	<b>75</b>
<b>PROGETTO 010303</b>	<b>80</b>	<b>80</b>
<b>PROGETTO 010304</b>	<b>80</b>	<b>80</b>
<b>PROGETTO 010401</b>	<b>80</b>	<b>80</b>
<b>PROGETTO 010402</b>	<b>80</b>	<b>80</b>
<b>PROGETTO 010403</b>	<b>80</b>	<b>80</b>
<b>PROGETTO 010404</b>	<b>80</b>	<b>80</b>
<b>PROGETTO 010801</b>	<b>80</b>	<b>80</b>
<b>PROGETTO 010802</b>	<b>80</b>	<b>80</b>
<b>PROGETTO 011001</b>	<b>95</b>	<b>95</b>
<b>PROGETTO 011002</b>	<b>95</b>	<b>95</b>

<b>PROGETTO 011003</b>	<b>85</b>	<b>85</b>
<b>PROGETTO 011101</b>	<b>85</b>	<b>85</b>
<b>PROGETTO 011102</b>	<b>82,5</b>	<b>82,5</b>
<b>TOTALE</b>		<b>1252,5</b>

**1252,5: 1500 = 83,5**

**Fattore di ponderazione**

**15 : 101 = 15**

**TOTALE 83,5+ 15 = 98,5 : 2 = 49,25**

### **AREA 3**

<b>progetto</b>	<b>peso</b>	<b>punteggio</b>
<b>PROGETTO 010501</b>	<b>82,5</b>	<b>82,5</b>
<b>PROGETTO 010601</b>	<b>75</b>	<b>75</b>
<b>PROGETTO 010602</b>	<b>75</b>	<b>75</b>
<b>PROGETTO 010603</b>	<b>75</b>	<b>75</b>
<b>PROGETTO 010604</b>	<b>75</b>	<b>75</b>
<b>PROGETTO 010605</b>	<b>82,5</b>	<b>82,5</b>
<b>PROGETTO 010606</b>	<b>75</b>	<b>75</b>
<b>PROGETTO 010607</b>	<b>75</b>	<b>75</b>
<b>PROGETTO 010608</b>	<b>75</b>	<b>75</b>
<b>PROGETTO 010609</b>	<b>75</b>	<b>75</b>
<b>PROGETTO 010610</b>	<b>75</b>	<b>75</b>
<b>PROGETTO 010611</b>	<b>75</b>	<b>75</b>
<b>PROGETTO 080101</b>	<b>95</b>	<b>95</b>
<b>PROGETTO 080102</b>	<b>95</b>	<b>95</b>
<b>PROGETTO 080103</b>	<b>75</b>	<b>75</b>
<b>PROGETTO 080104</b>	<b>75</b>	<b>75</b>
<b>PROGETTO 080105</b>	<b>82,5</b>	<b>82,5</b>

<b>PROGETTO 080106</b>	<b>77,5</b>	<b>77,5</b>
<b>PROGETTO 080107</b>	<b>82,5</b>	<b>82,5</b>
<b>PROGETTO 080108</b>	<b>77,5</b>	<b>77,5</b>
<b>PROGETTO 080109</b>	<b>77,5</b>	<b>77,5</b>
<b>PROGETTO 090201</b>	<b>80</b>	<b>80</b>
<b>PROGETTO 090202</b>	<b>80</b>	<b>80</b>
<b>PROGETTO 090301</b>	<b>77,5</b>	<b>77,5</b>
<b>PROGETTO 090401</b>	<b>77,5</b>	<b>77,5</b>
<b>PROGETTO 140101</b>	<b>87,5</b>	<b>87,5</b>
<b>PROGETTO 140102</b>	<b>77,5</b>	<b>77,5</b>
<b>TOTALE</b>		<b>2132,5</b>

**2132,5: 2700 = 79**

**Fattore di ponderazione**

**27 : 101 = 27**

**TOTALE 79+ 27 = 106 : 2 = 50 MAX**

#### **UNITA AUTONOMA CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE**

<b>progetto</b>	<b>peso</b>	<b>punteggio</b>
<b>PROGETTO 030101</b>	<b>70</b>	<b>70</b>
<b>PROGETTO 030102</b>	<b>65</b>	<b>65</b>
<b>PROGETTO 030103</b>	<b>65</b>	<b>65</b>
<b>PROGETTO 030104</b>	<b>62,5</b>	<b>62,5</b>
<b>PROGETTO 030105</b>	<b>70</b>	<b>70</b>
<b>PROGETTO 030106</b>	<b>62,5</b>	<b>62,5</b>
<b>PROGETTO 030107</b>	<b>47,5</b>	<b>47,5</b>
<b>PROGETTO 030108</b>	<b>70</b>	<b>70</b>
<b>PROGETTO 030109</b>	<b>70</b>	<b>70</b>
<b>PROGETTO 030110</b>	<b>75</b>	<b>75</b>
<b>PROGETTO 030111</b>	<b>70</b>	<b>70</b>



8	8	9	8	8	8	8	8	65/80	81
---	---	---	---	---	---	---	---	-------	----

### DIRIGENTE AD INTERIM AREA 3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Inadeguato

eccellente

A	b	c	d	e	f	g	h	rapporto	TOTALE
8	7	9	7	7	7	9	8	62/80	77,5

### UNITA AUTONOMA CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Inadeguato

eccellente

A	b	c	d	e	f	rapporto	TOTALE
8	9	8	9	8	9	51/60	85

### Performance individuale e performance organizzativa

La performance individuale è data dal punteggio ottenuto da ogni dipendente nella scheda di valutazione per aver raggiunto gli obiettivi relativi ai progetti di attività cui aveva partecipato. La performance organizzativa è data dal punteggio globale ottenuto sommando i punteggi relativi al totale degli obiettivi assegnati e dalla media del comportamento organizzativo totale. La Performance individuale ed organizzativa è stata rilevante in termini, soprattutto di efficacia, quantità di risposte soddisfatte rispetto alle istanze pervenute, e di efficienza, quantità di prodotto rispetto alle risorse impiegate. Sotto quest'ultimo profilo si tenga conto che il Comune ha operato con un solo dirigente a tempo indeterminato e due dirigenti incaricati ad interim e cioè, una funzionaria dell'Area 3 investita di Posizione Organizzativa e il Segretario Generale (Area 1 e Polizia Municipale) presente 3 giorni alla settimana, stante la convenzione di segreteria e gli

incarichi a scavalco; quanto al personale dipendente, si consideri che esso è in numero di circa due terzi rispetto al totale dei dipendenti che potrebbe avere il Comune, sia in base al DM 18 novembre 2020 rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022, che prevede un rapporto di 1 dipendente ogni 166 abitanti, sia in base allo spazio assunzionale determinato ai sensi dall'articolo 33 del D.L. 34/2019 attuato con DM 3 settembre 2019.

## CONCLUSIONI

E' stato, dopo molti anni di assenza, introdotto uno strumento di programmazione, il Piano dettagliato degli obiettivi e della Performance, finalizzato alla misurazione della performance dei dipendenti e dell'Ente nel suo complesso. E' un modello, ce ne possono essere e ce ne sono molti nella concreta esperienza di una pubblica amministrazione molto vasta e differenziata. Se si considera che il lavoro svolto, partecipazione alla formazione del Piano e rendiconto dell'attività, ha coinvolto dirigenti e soprattutto responsabili dei servizi, si deve essere soddisfatti di avere, quanto meno, stimolato la struttura ad avviarsi ed abituarsi a rappresentare tale attività, i suoi tempi di realizzazione, di rendicontazione. Il modello proposto si ritiene adatto ad enti di piccole-medie dimensioni con risorse scarse e limitate con un numero esiguo di dipendenti, che permette di rappresentare tutta l'attività dell'ente, sulla base delle missioni e dei programmi, quindi delle funzioni istituzionalmente assegnate, e nell'ambito delle attività, anche ordinarie, individuare gli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire, anche di mantenimento di standard già elevati e rispondenti alle esigenze e necessità dell'utenza, piuttosto che selezionare un numero limitato di obiettivi, che diventano un artificio finalizzato ad una presunta ed artificiosa performance selettiva. Il sistema di pesatura degli obiettivi, basato su 4 parametri, consente di distinguere l'importanza ed il valore degli obiettivi, in particolare misurando la strategicità e l'impegno richiesti per raggiungerli. Ovviamente può e deve essere perfezionata la sua comprensione e la condivisione da parte di tutti i dipendenti, specialmente dirigenti e responsabili dei servizi ma anche degli amministratori che insieme ai primi si trovano ad essere chiamati ad individuare gli obiettivi da perseguire in una dinamica di scambio e negoziazione, guidati e stimolati dalla struttura del Piano a produrre idee ed obiettivi. I passi avanti da fare sono l'uso periodico durante l'anno della scheda di report per monitorare l'attività ed apportare le eventuali azioni correttive e a fine anno l'utilizzazione di sistemi di rilevazione della customer satisfaction. L'attività di formazione ed implementazione del Piano dettagliato degli obiettivi e della Performance deve avvenire subito dopo la presentazione del DUP in Consiglio Comunale entro il 31 luglio, dunque dai primi di agosto per l'anno successivo. Cinque mesi di tempo per impostarlo. Si valuti l'importanza che tale sistema di programmazione e definizione della performance assume alla luce delle esigenze della trasparenza dell'attività amministrativa verso i cittadini e la rappresentazione dell'attività svolta e dei risultati raggiunti dall'Amministrazione Comunale, una volta che questo viene reso pubblico.

Il Segretario Generale

Rossano Mancusi