



COMUNE DI PORTOFERRAIO
Ufficio del Segretario Generale

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2017

La relazione sulla performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli stakeholders interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

PRINCIPI ISPIRATORI DELLA RELAZIONE

In riferimento alle finalità sopradescritte, la Relazione deve configurarsi come un documento snello e comprensibile accompagnato, ove necessario, da una serie di allegati che raccolgono le informazioni di maggior dettaglio.

Sotto un profilo generale, la stesura del documento deve essere ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna e esterna.

Al pari della "programmazione della performance", ai sensi dell'art.15, comma 2, lettera b), del D.Lgs.150, la Relazione è definita in collaborazione con i vertici dell'Amministrazione.

La Relazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), e 6, del D.lgs.150, deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009.

La presente relazione è stata redatta tenendo presenti le Linee guida per la Relazione annuale sulla performance N. 3 Novembre 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica.

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA ED OPERATIVA E STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI PORTOFERRAIO

La struttura del Comune è suddivisa in Aree, definibili come l'unità organizzativa di massimo livello, costituita per garantire il governo e la gestione di un insieme ampio ed omogeneo di funzioni, attività, processi amministrativo-produttivi e servizi.

L'Area costituisce il livello ottimale di organizzazione delle risorse finanziarie, umane e strumentali ai fini del conseguimento degli obiettivi dell'Amministrazione; in tal modo assolve ad un ruolo di primario riferimento per gli Organi politico-istituzionali dell'ente, nella pianificazione strategica e nell'elaborazione di programmi, progetti e politiche di intervento. L'Area è il punto di riferimento per le innovazioni organizzative, di servizio, di prodotto e di processo e per la programmazione ed il controllo della gestione. L'Area è caratterizzata da un elevato grado di autonomia gestionale, organizzativa ed operativa nell'ambito degli indirizzi della direzione politica dell'Ente.

A presidio delle aree sono posti i dirigenti, che svolgono le funzioni e le attività dirigenziali previste



COMUNE DI PORTOFERRAIO
Ufficio del Segretario Generale

dall'art. 107 del D.Lgs. 267/2000.

Nel 2017, anno finanziario oggetto della relazione, la macrostruttura era organizzata in 4 aree:

- a) Area 1 Amministrativa
- b) Area 2 Finanziaria
- c) Area 3 Tecnico manutentivo
- d) Area 4 Polizia locale

Il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2017-2019 con deliberazione n°30 del 27 aprile 2017, da cui si evince un sostanziale sottodimensionamento della dotazione organica dell'Ente, tanto che il settore 2 finanziario è retto *ad interim* dal Sindaco nel corso dell'anno 2018.

L'organizzazione generale di cui sopra si è rispecchiata anche nel P.E.G. integrato dell'anno 2017 approvato dall'Organo Esecutivo con delibera di Giunta n. 147 del 27.06.2017, ai sensi dell'art. 169 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 2.

Inoltre il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2017, integrato, è stato redatto in coerenza alle disposizioni del regolamento di contabilità e del Documento Unico di Programmazione (DUP) che prevede che il Peg dell'ente:

- a) delimiti gli ambiti decisionali e di intervento di amministratori e responsabili dei servizi;
- b) chiarisca ed integri le responsabilità tra servizi di supporto e servizi la cui azione è rivolta agli utenti finali;
- c) faciliti la valutazione della fattibilità tecnica degli obiettivi definiti a livello politico, orientando e guidando la gestione;
- d) responsabilizza sull'utilizzo delle risorse e sul raggiungimento dei risultati;
- e) favorisce la veridicità e l'attendibilità delle previsioni del DUP e del bilancio, garantendone il dettaglio dei contenuti programmatici e contabili.

Inoltre la struttura del Peg, integrato con il P.d.P ed il P.D.O., garantisce il collegamento con:

- a) la struttura organizzativa dell'ente, tramite l'individuazione dei responsabili e la definizione degli obiettivi di ordinaria amministrazione;
- b) gli obiettivi di gestione, attraverso la definizione di obiettivi esecutivi relativi alla performance individuale ed organizzativa;
- c) le dotazioni finanziarie, attraverso la ripartizione delle tipologie di entrate in categorie, capitoli ed eventualmente articoli, e dei programmi di spesa in macroaggregati, capitoli ed eventualmente articoli;
- d) le dotazioni di risorse umane e strumentali, mediante l'assegnazione del personale.



COMUNE DI PORTOFERRAIO
Ufficio del Segretario Generale

Pertanto il PEG dell'anno 2017/2019 integrato con il P.d.P ed il P.D.O. 2017 ha individuato gli obiettivi operativi affidati ai titolari delle aree, da raggiungere nell'anno, con contestuale attribuzione di risorse economiche, strumentali ed umane a supporto.

NUCLEO DI VALUTAZIONE ED ESERCIZIO FUNZIONI RELATIVE

Per la verifica della rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti con gli atti di programmazione (DUP, Peg, PdO, PdP), l'Amministrazione comunale si avvale del Nucleo di Valutazione, che opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.

Ai sensi dell'articolo 31 del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, è stata prevista la figura del Nucleo di Valutazione.

Il Nucleo di Valutazione esercita in piena autonomia le funzioni di cui all'art. 14, comma 4 del D.Lgs. 150/09 e, ai sensi dell'art. 14, comma 2, del medesimo decreto, svolge le attività di controllo strategico.

Con Decreto del Sindaco del 14 settembre 2018, prot. n. 24343 è stato nominato il Dott. Simone Carmignani quale Nucleo di Valutazione monocratico; l'incarico è stato rinnovato per il triennio 2020/2022 con Decreto del Sindaco prot. n.9465 del 12 maggio 2020.

Per quanto riguarda il ciclo delle performance per l'anno 2017, è da rilevare che la fase di attuazione, consistente nell'esame e adozione dei processi del Piano delle Performance e dei documenti relativi alla valutazione del personale e dei responsabili di Area, è stata oggetto di attenzione preliminare da parte del Nucleo di Valutazione del Comune di Portoferraio, con verbale del 29/10/2020, per mezzo del quale si è peraltro avanzata richiesta di integrazione istruttoria documentale.

L'INTRODUZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il sistema di misurazione a valutazione della performance (SMIVAP), in vigore all'epoca dell'anno finanziario 2017, oggetto di analisi, approvato con deliberazione di Giunta municipale n.184 del 06/08/2013, si ispirava ai principi di miglioramento continuo della qualità dei servizi resi dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

Il sistema era finalizzato a garantire:

- a) il miglioramento degli standard sia di qualità che quantità delle attività svolte e dei servizi erogati ai cittadini;
- b) la valorizzazione delle professionalità, la crescita e il merito, nonché il contenimento e la razionalizzazione delle spese.

L'erogazione delle indennità legate alla performance è uno strumento finalizzato al raggiungimento di tali fini.



COMUNE DI PORTOFERRAIO
Ufficio del Segretario Generale

Nell'ambito della valutazione delle performance si tiene adeguatamente conto del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore, viene garantita la più ampia trasparenza, nel rispetto dei vincoli per la tutela della riservatezza dei dati personali, del processo di valutazione e dei suoi esiti.

Il sistema ha ad oggetto sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, che la misurazione e la valutazione della performance individuale, definendone obiettivi e indicatori.

IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Con delibera di Giunta n. 147 del 27.06.2017, ai sensi dell'art. 169 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 2, l'Ente ha provveduto alla definizione della struttura degli obiettivi che risultano essere così articolati:

- Obiettivi di ordinaria amministrazione
- Obiettivi gestionali e obiettivi esecutivi di miglioramento individuati in attuazione degli obiettivi strategici del DUP 2017/2019;

Il sistema di misurazione e valutazione della performance, si articola nelle seguenti macrofasi sviluppate ciclicamente in riferimento all'esercizio di bilancio annuale:

- a) programmazione: consiste nella definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dai valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) monitoraggio: consiste nel costante riscontro della coerenza e della sostenibilità delle azioni e degli interventi posti in essere e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi;
- c) consuntivazione: misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;

La definizione e assegnazione degli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti :

- a) Le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- b) Il D.U.P. triennale;
- c) Il Piano dettagliato degli obiettivi, ai sensi del comma 3 bis dell'art. 169 del D.Lgs n.267/2000, che con il Piano della performance sono unificati nel Piano Esecutivo di Gestione, individuando:
 - il responsabile per il raggiungimento dell'obiettivo
 - i contenuti
 - i tempi
 - le risorse assegnate
 - gli indicatori di risultato
- d) il Piano della Performance, che definisce gli interventi correlati alla misurazione della performance organizzativa ad individua le schede di dettaglio dei singoli obiettivi assegnati nel PEG ai responsabili di settore; attraverso il Piano della Performance sono definiti operativamente:



COMUNE DI PORTOFERRAIO
Ufficio del Segretario Generale

- a. gli obiettivi che il Comune intende perseguire prioritariamente in coerenza con gli strumenti di pianificazione e programmazione generale dell'ente;
- b. le dotazioni di risorse necessarie per il conseguimento degli stessi obiettivi;
- c. i Responsabili di struttura organizzativa, i Responsabili degli obiettivi e delle dotazioni di cui ai punti precedenti.

Gli obiettivi ricompresi nel Peg e nel Piano della Performance individuano:

- a) risultati attesi particolarmente qualificanti, sfidanti e significativi, specificamente orientati alla generazione di valore per l'utenza esterna o interna ovvero per la comunità locale nel suo complesso;
- b) misure di risultato o altre tecniche di valutazione utilizzate per la verifica finale dei risultati effettivi e per l'analisi degli sconostamenti.
- e) *Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e il programma triennale per la trasparenza e l'integrità triennale, con aggiornamenti annuali.*

Il piano è collegato al ciclo di gestione delle performance, infatti il sistema di misurazione e valutazione della performance, pubblicato sul sito istituzionale, costituisce uno strumento fondamentale attraverso cui la "trasparenza" si concretizza.

Nel piano delle performance è stato previsto l'inserimento di appositi obiettivi trasversali assegnati ai Responsabili dove è stata data particolare rilevanza alla prevenzione della corruzione e della trasparenza.

I contenuti del Piano della prevenzione della corruzione e della Trasparenza sono stati coordinati con gli obiettivi indicati nel Piano delle Performance.

Ogni responsabile di settore e ogni dipendente del Comune è stato valutato sulla base degli obiettivi gestionali ed esecutivi di miglioramento assegnati.

MONITORAGGIO

L'attività di monitoraggio della performance comporta un costante riscontro da parte di tutti i soggetti coinvolti.

Nel corso dell'esercizio finanziario, con la periodicità prevista negli strumenti di programmazione, si monitorano le attività strumentali al raggiungimento degli obiettivi di performance, se ne valutano anche eventuali scostamenti per correzioni ed integrazioni in corso d'opera.

CONSUNTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'attività di consuntivazione prende avvio al termine (dopo il 31 dicembre) dell'esercizio finanziario gestionale preso in considerazione, attraverso la misurazione e la valutazione delle attività svolte.



COMUNE DI PORTOFERRAIO
Ufficio del Segretario Generale

I responsabili delle aree raccolgono e rielaborano le informazioni operative e contabili relative agli obiettivi di propria competenza ed aggiornano i prospetti di misurazione previsti dallo SMIVAP.

Il NdV, con il coordinamento del segretario generale, garantisce il reperimento di tutti i prospetti di misurazione e predispose un documento aggregato che, unitamente alle risultanze complessive di bilancio ed al riscontro dei vincoli di finanza pubblica, porti alla formulazione della valutazione della performance organizzativa complessa e del contributo reso alla stessa dalle varie unità organizzative.

I responsabili di area, dopo aver aggiornato i prospetti di misurazione, effettuano l'attività di valutazione dei propri collaboratori.

Completate le attività di cui ai punti precedenti, il NdV acquisisce la valutazione della performance organizzativa e le schede di valutazione delle performance individuali predisposte dai responsabili di settori ed avvia l'attività di confronto con ogni responsabile al fine di formulare la proposta di valutazione da sottoporre all'organo di indirizzo politico amministrativo.

Recepite le proposte di valutazione dal NdV, l'Organo di indirizzo politico amministrativo attribuisce in via definitiva i punteggi ai titolari di posizione organizzativa.

RISULTATI DI PERFORMANCE COMPLESSIVA

La valutazione della performance complessiva (individuale e organizzativa) relativa all'anno finanziario 2017 è stata espletata dal NdV con il verbale del 18/11/2021, acquisito al prot. municipale n. 28000 dell' 19/11/2021 che si allega alla presente relazione.

I risultati dell'analisi evidenziano una performance complessiva espressa mediamente positiva con singoli margini e aree di miglioramento; i dettagli sono contenuti nelle schede di valutazione dei singoli titolari di area, dirigenti, i cui contenuti tuttavia, trattando dati psico attitudinali, hanno carattere riservato ai singoli soggetti citati e quindi non resi pubblici.

In ultimo si evidenzia che il Nucleo di valutazione ha segnalato margini di miglioramento con riferimento allo sviluppo dei controlli interni, alla rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti (*customer satisfaction*) ed all'attuazione del controllo di gestione .

La performance di tutto il personale si registra su soddisfacenti livelli, in coerenza con i risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi assegnati con il Piano della Performance e del Peg.

La presente relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione e sarà pubblicata nella sezione trasparenza del "sito internet".

La validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dell'indennità di risultato e del compenso per la produttività in favore del personale sulla base della valutazione da ognuno ottenuta.

Portoferraio, 03/12/2021

Il Segretario Comunale
(dott. *Ciro Ramunni*)