

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020

A partire dall'inizio dell'anno 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 confermando così l'individuazione e la considerazione degli obiettivi perseguiti nella reale e totale attività esercitata, e non per obiettivi specifici e limitati rispondenti alla teoria che solo su pochi di questi si possa misurare una performance. Infatti 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, la 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 performances 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 alla performance collettiva e organizzativa attraverso la propria attività individuale svolgendo i compiti assegnati in una ottica e con la tensione del raggiungimento di obiettivi.

Pertanto anche per l'anno 2020 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 e 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 impegnate nello stesso, le risorse finanziarie in entrata ed in uscita.

Il Piano della Performance 2020 veniva approvato con Delibera di Giunta n. 84 del 01/06/2020 dopo che l'attività di predisposizione era stata svolta fin dall'inizio dell'anno. La struttura si trovava ad affrontare l'impegno di definire tutta l'attività dell'Ente in collaborazione e compartecipazione con i responsabili dei servizi, dirigenti e assessori di riferimento. In ciò dando una prima attuazione al ciclo della programmazione come definito nel documento "Fasi di programmazione" approvato con la deliberazione sopra richiamata. Fin dai primi mesi dell'anno i progetti erano stati definiti e il Piano della Performance cominciava ad essere redatto, e tra difficoltà organizzative di vario genere e l'insistenza degli amministratori, si arrivava all'approvazione del suddetto piano nei termini sopra detti.

L'avvento della Pandemia da Covid19 a partire da marzo 2020 ha bloccato per diversi mesi buona parte delle attività amministrative dell'Ente, con conseguente ritardo delle attività di valutazione della Performance. Solo a partire dalla seconda metà del 2022 si è ripreso il processo valutativo che si è riusciti a portare a compimento solo nella prima parte del corrente anno. Sulla base del sistema di valutazione, i responsabili di servizio hanno consegnato, in tempi molto diversi, le schede di report, nel modello approvato.



**Riepilogando, dal 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 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 0101012</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>72,5</b>
<b>PROGETTO 010701</b>	<b>85</b>	<b>85</b>

PROGETTO 010702	72,5	72,5
PROGETTO 010703	72,5	72,5
PROGETTO 010704	65	65
PROGETTO 010801	72,5	72,5
PROGETTO 011101	75	75
PROGETTO 011102	80	80
PROGETTO 011103	80	80
PROGETTO 011105	90	90
PROGETTO 010207	80	80
PROGETTO 011101	85	85
PROGETTO 011102	85	85
PROGETTO 040101	75	75
PROGETTO 040102	70	70
PROGETTO 40201	70	70
PROGETTO 040601	77,5	77,5
PROGETTO 040602	77,5	77,5
PROGETTO 040603	70	70
PROGETTO 040604	77,5	77,5
PROGETTO 040604.2	70	70
PROGETTO 040605	70	70
PROGETTO 040606	75	75
PROGETTO 1040701	75	75
PROGETTO 1040702	75	75
PROGETTO 1040703	75	75
PROGETTO 1040704	75	75
PROGETTO 1040705	75	75
PROGETTO 0501	82,5	82,5
PROGETTO 0502	82,5	82,5
PROGETTO 050201	82,5	82,5

PROGETTO 050202	82,5	82,5
PROGETTO 060101	80	80
PROGETTO 060102	80	80
PROGETTO 060201	80	80
PROGETTO 0701	82,5	82,5
PROGETTO 1202	82,5	82,5
PROGETTO 1203	82,5	82,5
PROGETTO 1204	82,5	82,5
PROGETTO 1205	82,5	82,5
PROGETTO 120601	82,5	82,5
PROGETTO 120602	82,5	82,5
<b>TOTALE</b>	<b>3640</b>	<b>3640</b>

3640: 4700= 77

Fattore di ponderazione

47 : 107 = 44

TOTALE 77+ 44 = 121 : 2 = 50 MAX

## AREA 2

progetto	peso	punteggio
PROGETTO 010301	95	95
PROGETTO 010302	75	75
PROGETTO 010303	80	80
PROGETTO 010401	80	80
PROGETTO 010402	80	80
PROGETTO 010403	80	80
PROGETTO 010404	80	80
PROGETTO 010801	80	80
PROGETTO 010802	95	95
PROGETTO 010803	80	80

PROGETTO 011001	95	95
PROGETTO 011002	95	95
PROGETTO 011003	85	85
PROGETTO 010201	85	85
TOTALE	1185	1185

1185: 1400 = 85

Fattore di ponderazione

14 : 107 = 13

TOTALE 85+ 13 = 98 : 2 = 49

### AREA 3

progetto	peso	punteggio
PROGETTO 010501	82,5	82,5
PROGETTO 01050101	82,5	82,5
PROGETTO 01050102	82,5	82,5
PROGETTO 010601	75	75
PROGETTO 010602	75	75
PROGETTO 010603	75	75
PROGETTO 010604	82,5	82,5
PROGETTO 010605	82,5	82,5
PROGETTO 010606	75	75
PROGETTO 010607	75	75
PROGETTO 010608	75	75
PROGETTO 010609	75	75
PROGETTO 010610	75	75
PROGETTO 010611	75	75
PROGETTO 010612	75	75

PROGETTO 010613	82,5	82,5
PROGETTO 080101	95	95
PROGETTO 080102	95	95
PROGETTO 080103	75	75
PROGETTO 080104	75	75
PROGETTO 080105	75	75
PROGETTO 080106	82,5	82,5
PROGETTO 080107	77,5	77,5
PROGETTO 080108	82,5	82,5
PROGETTO 080109	77,5	77,5
PROGETTO 080110	77,5	77,5
PROGETTO 090101	77,5	77,5
PROGETTO 090102	77,5	77,5
PROGETTO 090302	77,5	77,5
PROGETTO 090201	77,5	77,5
PROGETTO 140201	87,5	87,5
PROGETTO 140202	77,5	77,5
<b>TOTALE</b>	<b>2532,5</b>	<b>2532,5</b>

2532,5: 3200 = 79

Fattore di ponderazione

32 : 107 = 31

TOTALE 79+ 31 = 110 : 2 = 50 MAX

#### POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA

Progetto	peso	punteggio
PROGETTO 030101	70	70
PROGETTO 030102	65	65
PROGETTO 030103	65	65

PROGETTO 030104	62,5	62,5
PROGETTO 030105	70	70
PROGETTO 030106	62,5	62,5
PROGETTO 030107	47,5	47,5
PROGETTO 030108	70	70
PROGETTO 030109	70	70
PROGETTO 030110	75	75
PROGETTO 030111	70	70
PROGETTO 030112	52,5	52,5
PROGETTO 030110	67,5	67,5
PROGETTO 030111	75	75
TOTALE	922,5	922,5

$$922,5:1400 = 70$$

Fattore di ponderazione

$$14 : 107 = 13$$

$$\text{TOTALE } 70 + 13 = 83 : 2 = 41,50$$

Quanto al comportamento organizzativo, si riporta quello dei dirigenti, tenuto conto che quello di dipendenti mediamente si colloca sullo stesso valore di quello dei dirigenti :

#### DIRIGENTE AREA 1

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

Inadeguato

eccellente

A	b	c	d	e	f	g	h	rapporto	TOTALE
9	8	9	8	8	8	9	9	68/80	85

### DIRIGENTE AD INTERIM AREA 2

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

Inadeguato

eccellente

A	b	c	d	e	f	g	h	rapporto	TOTALE
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 (Area 2) e un dirigente a tempo determinato -art. 108- per l'Area 3: quest'ultimo ha assunto l'ulteriore incarico ad interim di dirigente anche per l'Area 1; quanto al personale dipendente, si consideri che esso nel 2020 era 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 d'assunzione determinato ai sensi dall'articolo 33 del D.L. 34/2019 attuato con DM 3 settembre 2019.

## CONCLUSIONI

Lo strumento di programmazione, il Piano dettagliato degli obiettivi e della Performance, finalizzato alla misurazione della performance dei dipendenti e dell'Ente nel suo complesso per l'anno 2020 è stato completato in ritardo per effetto dell'impatto devastante che ha avuto la Pandemia da Covid19, che ha bloccato molte attività della vita economico-sociale del Paese a partire da marzo 2020. Dalla fine dello scorso anno, anche a seguito delle nuove assunzioni avvenute nel corso del 2022, si è cercato di recuperare l'enorme mole di lavoro arretrato per concludere il processo di valutazione della Performance dell'anno 2020, con l'intento di completare al più presto anche per gli anni successivi.

Portoferraio, 02/03/2023

Il Vice Segretario

Maurizio Nieri

