

Relazione sui risultati raggiunti dai dirigenti nell'esercizio 2011 nell'esercizio 2011

PREMESSA

In seguito alla emanazione del decreto legislativo 27/10/2009, n. 150 concernente “ attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, il Consiglio Comunale ha adottato la Delibera n. 125 del 24/11/2010 concernente “ criteri generali per la definizione del nuovo regolamento degli uffici e dei servizi alla luce dei nuovi principi contenuti nel D.Lgs n. 150/2009, attuativo della legge Brunetta “.

La Giunta Comunale con Delibera n.247 del 30/11/2010, modificata con delibera G.M. n. 4 del 25/01/2011, approvava la disciplina regolamentare relativa all'organismo di valutazione.

Con Decreto sindacale n. 68 del 25/2/2012 veniva nominato l'organismo di valutazione.

Con il successivo decreto legislativo n. 141 del 01/08/2011, dopo un diffuso dibattito sull'argomento, veniva chiarito che “ la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli artt. 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006 – 2009 “.

Il Comune di Senigallia, pertanto, con Delibera di Giunta Municipale n. 264 del 27/12/2011 approvava il Regolamento sulla misurazione, valutazione e trasparenza della performance, in adeguamento ai principi di cui al titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, basato sui principi della trasparenza e della performance.

Nel processo di misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa intervengono la Giunta comunale ed il Sindaco e l'organismo di valutazione.

L'organismo di valutazione è istituito in forma collegiale ed è composto dal Segretario Generale dell'ente e da due esperti esterni nominati dal Sindaco.

L'organismo di valutazione svolge le funzioni previste dalla disciplina regolamentare approvata con delibera G.M. n. 247 del 30/11/2010 sopra citata.

Ai sensi dell'art. 10 del regolamento sulla misurazione, valutazione e trasparenza della performance, per l'anno 2011, e comunque fino a nuova disposizione, si applica in via transitoria per la valutazione delle prestazioni dirigenziali la metodologia valutativa prevista dall'art. 82 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e la tabella “D” allegata allo stesso regolamento , e per la valutazione delle prestazioni dei titolari di posizioni organizzative la metodologia valutativa prevista dall'art. 43 del Regolamento ordinamento uffici e servizi e la tabella “B” allegata allo stesso.

Con delibera G.M. n..7 del 25/1/2011 è stato approvato il p.e.g. e con delibera G.M. n.265 del 27/12/2011 è stato approvato il piano della performance.

Il piano di gestione della performance, nell'ambito del ciclo di gestione, definisce ed assegna gli obiettivi che si intendono raggiungere, previo confronto con i dirigenti preposti alle aree organizzative dell'ente.

Nell'ambito degli obiettivi assegnati, sono stati individuati, alcuni obiettivi strategici, per i quali sono stati definiti gli indicatori ed i risultati attesi.

In sede di prima applicazione alla luce delle disposizioni normative appena citate l'organismo di valutazione ha acquisito la documentazione relativa agli elementi di cui alla tabella “D” regolamento uffici e servizi sia

per il tramite dell'ufficio personale che per il tramite di relazioni prodotte dai dirigenti e dell'espletamento di colloqui individuali.

Il Piano della performance considera tutti gli obiettivi indicati nel PEG sottolineando quelli che hanno carattere strategico ed innovativo o di particolare rilevanza per la realizzazione del programma in alcuni casi aggiuntivi rispetto a quelli del PEG.

Gli obiettivi sono stati complessivamente raggiunti. I casi di non completa realizzazione sono per lo più dovuti a diverse decisioni degli organi politici o a problemi di copertura finanziaria.

La relazione non considera tutti gli obiettivi di carattere finanziario per i quali si rinvia alla esauriente relazione al conto consuntivo.

Gli obiettivi assegnati alle diverse aree trovano un elemento unificante nella esigenza di garantire il mantenimento dei servizi in una situazione di forte riduzione delle risorse disponibili. Il mantenimento dei servizi ha quindi carattere di strategicità.

Di seguito si dà conto dei principali risultati in relazione agli obiettivi di carattere strategico nel senso sopra indicato ottenuti da ciascuna area al fine di offrire una sintesi della attività svolta.

Farmacie comunali, Marilena Parri

Per le due farmacie comunali Il mantenimento del livello dei servizi si è concretizzato nell'obiettivo di mantenere i livelli di fatturato.

Altro obiettivo di carattere ordinario è la riorganizzazione della sede della farmacia 2.

Entrambi gli obiettivi risultano realizzati. Il fatturato è rimasto sostanzialmente invariato. La realizzazione della farmacia 2 è stata effettuata nel primo semestre.

Polizia Municipale, Flavio Brunaccioni

Il servizio qualificante è la prevenzione delle "stragi del sabato sera". Il comandante ha presentato un quadro degli interventi operati in tal senso dalla polizia municipale.

Altri obiettivi significativi per la valenza ambientale sono costituiti dalla prevenzione e repressione delle situazioni di degrado urbano e dalle verifiche dei fondi agricoli per la corretta manutenzione di fossi e regimazione delle acque.

Il contenimento dei costi è stato perseguito anche attraverso la implementazione della gestione delle attività burocratiche con sistemi informatici.

Risultano raggiunti altri due obiettivi di carattere ordinario.

Attività istituzionale, cultura e comunicazione, Paolo Mirti

Il programma degli eventi espositivi che costituisce uno degli elementi qualificanti dell'area ha trovato estrinsecazione nella realizzazione della mostra sulla Madonna di Senigallia e nelle 4 mostre dedicate a Mario Giacomelli che hanno riscosso pieno successo.

Altri obiettivi qualificanti sono l'apertura ed il consolidamento della biblioteca ragazzi, regolarmente avvenuta e la realizzazione del nuovo sito internet e intranet.

Altri obiettivi ordinari risultano raggiunti (inaugurazione del centro di aggregazione giovanile di Marzocca) o rinviati, su decisione dell'amministrazione, all'anno successivo (mostra su Cesarini da Senigallia).

Organizzazione e risorse finanziarie, Laura Filonzi

Il rispetto del patto di stabilità è tra gli obiettivi di particolare strategicità dell'intero ente per la sua trasversalità tra i settori e le attività amministrative.

I programmi dell'ente sono stati realizzati nel rispetto dei vincoli del patto. Ciò dimostra come i servizi di staff e di linea siano in grado di dialogare e concertare una azione comune.

Sono state espletate le attività previste tra gli obiettivi ordinari con particolare riferimento alla introduzione di forme di lavoro flessibile necessarie a garantire l'operatività dei servizi comunali e si è continuato ad organizzare l'aggiornamento professionale.

E' stato garantito quanto necessario per garantire l'utilizzo della firma digitale.

E' stato definitivamente attuato l'invio telematico dei mandati e delle reversali via Web.

E' stato raggiunto l'obiettivo previsto per gli accertamenti ICI.

Turismo promozione e sviluppo economico, Paolo Mattei

Obiettivo qualificante dell'area è il potenziamento del modello organizzativo per la gestione del teatro "La Fenice" e della "Rotonda".

La gestione si è realizzata con una sostanziale stabilità del numero degli eventi "extra programmazione" e si è avuto un aumento del 50.2% degli incassi che raggiungono un totale di 64.877 euro.

Tra gli obiettivi inerenti l'attività ordinaria si segnala in particolare l'attuazione del programma degli eventi e delle manifestazioni e la realizzazione del piano promozionale di accoglienza turistica.

Area Persona, Maurizio Mandolini

La riorganizzazione del servizio di refezione scolastica con l'obiettivo di ridurre il numero degli addetti a parità di pasti confezionati si è realizzato con l'avvio dei tre centri di cottura e una migliore distribuzione dei carichi di lavoro.

L'obiettivo di mantenere l'assistenza domiciliare adeguando la spesa è stato parzialmente raggiunto. La spesa è stata ridotta dell'11,80% a parità di livello dei servizi prestati.

Tra i molteplici obiettivi ordinari si segnala il raggiungimento di tutti gli obiettivi riguardanti la pubblica istruzione e lo sport.

Area Tecnica, Gianni Roccatò

Gli obiettivi dell'area sono stati fortemente condizionati dai vincoli derivanti dal rispetto del patto di stabilità che hanno costretto l'amministrazione a rinviare o sospendere gli interventi programmati.

Tra gli obiettivi di particolare strategicità si segnalano la realizzazione dell'intervento efficienza energetica scuola elementare Aldo Moro, la riorganizzazione del sistema di sicurezza dei lavoratori.

Tra i molteplici obiettivi ordinari assegnati, nonostante i vincoli di cui sopra, sono stati rispettati gli step previsti, tra gli altri, per il risanamento conservativo del lungomare Mameli, manutenzione straordinaria palazzo civico, sistemazione dei percorsi di controllo e di guardia lungo il corso del fiume Misa.

Conclusioni

I dati e le informazioni acquisite evidenziano il raggiungimento di un punteggio per ciascun dirigente che si colloca nella fascia compresa tra il 75% ed il 100%.

Le relative schede sono state trasmesse all'ufficio personale per i conseguenti provvedimenti.

Organismo di valutazione

Morganti Stefano – presidente

Cucchi Graziano - componente

Petrucci Roberto - componente