

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2015

Presentazione

Con questa relazione l'ente intende presentare il ciclo della performance dell'anno 2015 a norma delle vigenti disposizioni normative in materia.

Contesto esterno di riferimento

Il comune di San Leonardo ha rispettato nell'arco dell'anno 2015 i principi e le norme relative a trasparenza, tracciabilità e prevenzione della corruzione. Non si ravvisano nell'arco del 2015 fattori esterni intervenuti di cui non era stato possibile tenere conto e, pertanto, in generale la programmazione dell'ente non risulta alterata.

Organigramma

Per quanto concerne il personale nell'arco del 2015 è articolato come segue:

AREA TECNICO-MANUTENTIVA

- n. 1 Istruttore direttivo, categ. D, a tempo indeterminato e parziale 18 ore
- n. 2 operai specializzati, categ. B, a tempo pieno e indeterminato
- n. 1 cuoco, categ. B, a tempo pieno e indeterminato

AREA AMMINISTRATIVA-FINANZIARIA

- n. 1 istruttore direttivo, categ. D, in convenzione con il Comune di Corno di Rosazzo
- n. 1 istruttore, categ. C, a tempo pieno e indeterminato, in convenzione con il Comune di Drenchia
- n. 1 istruttore, categ. C, in convenzione con il comune di Corno di Rosazzo

AREA DEMOGRAFICA-AFFARI GENERALI

- Responsabile del servizio è il segretario comunale
- n. 1 istruttore, categ. C, a tempo pieno e indeterminato

Risultati conseguiti

In relazione alla programmazione contenuta nel bilancio annuale di previsione, nel piano annuale delle opere pubbliche, nel piano annuale dei contributi di competenza dei vari servizi, sono stati in linea di massima conseguiti tutti i risultati finali attesi.

Criticità e opportunità

Le criticità derivano dai seguenti fattori: dalla carenza endemica di personale a cui fanno da contrappunto il progressivo aumento del carico di lavoro causato da controlli da parte di organi di lavoro e obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza; il necessario continuo aggiornamento di fronte alla proliferazione di norme riguardanti gli enti locali, corredate dalla previsione di sanzioni di non lieve entità, specie in materia di prevenzione di corruzione e trasparenza; l'impossibilità giuridica di potenziare la dotazione organica con

specifiche professionalità. In specie le maggiori criticità si riscontrano nell'area finanziaria, stante la difficoltà di far fronte ai nuovi adempimenti previsti dalla contabilità c.d armonizzata in assenza di personale; a tale problematica si è cercato di sopperire mediante provvisorie convenzioni a tempo parziale con altri enti locali.

Rilevante è invece il risparmio conseguito in termini di economicità, tempo, carico del lavoro, trasparenza di informazione in conseguenza dell'applicazione del sistema informatico ADWeb per tutti gli atti, dell'utilizzo della firma digitale, della trasmissione degli atti in via telematica e mediante posta certificata, della pubblicazione degli atti nella sezione amministrazione trasparente del sito istituzionale del Comune.

Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

PIANO OBIETTIVI 2015 DEI N. 2 OPERAI SPECIALIZZATI CAT. B

(Valutatore: Responsabile dell'area tecnico-manutentiva)

OBIETTIVO N. 1

Interventi sulle strade del territorio comunale per la rimozione della neve nel periodo invernale e quando necessita a chiamata in qualsiasi orario mediante reperibilità.

OBIETTIVO N. 2

Manutenzione straordinaria argini fiume antistante gli impianti sportivi.

Al proposito, è stata raggiunta la finalità dei detti obiettivi di attuare un risparmio per il comune, senza dover incorrere a ditte esterne e, al contempo, valorizzando il grado di professionalità degli operai dell'ente. Da precisarsi che nel corso di questo anno il tempo è stato benevolo, manifestandosi una sola volta la necessità di intervenire per fenomeni nevosi.

PIANO OBIETTIVI DEL COLLABORATORE PROFESSIONALE CAT. B CON MANSIONI DI CUOCO

(Valutatore: Responsabile area tecnico-manutentiva)

OBIETTIVO N. 1

Gestione diretta dei pasti per gli alunni delle scuole del Comune.

OBIETTIVO N. 2

Pulizie eccezionali presso la cucina e la mensa scolastica.

Anche in detto caso sono raggiunti entrambe le finalità sottese agli obiettivi elencati, ossia il risparmio per il Comune e l'incentivazione del grado di professionalità del personale interno assegnato alla mensa scolastica.

PIANO OBIETTIVI DEL COLLABORATORE PROFESSIONALE CAT. C AREA DEMOGRAFICA- AFFARI GENERALI

(Valutatore: Segretario comunale)

OBIETTIVO N. 1

Implementazione informatica stato civile.

OBIETTIVO N. 2

Aggiornamento Ascot elettorale per le statistiche.

Sono state pienamente raggiunte le finalità di aumentare il grado di efficienza dell'ufficio demografico e di quello anagrafe e di incentivare la professionalità del collaboratore affinché gestisca in forma autonoma il servizio elettorale.

PIANO OBIETTIVI DEL COLLABORATORE PROFESSIONALE CAT. C AREA TRIBUTI

(Valutatore: Responsabile amministrativa-finanziaria)

OBIETTIVO N. 1

Gestione totale in forma diretta e autonoma del servizio tributi, collaborazione con l'ufficio ragioneria per l'esecuzione adempimenti vari e con l'ufficio demografico in caso di assenza del collaboratore professionale per la redazione di provvedimenti e la pubblicazione degli stessi.

OBIETTIVO N. 2

Gestione totale in forma diretta e autonoma del servizio commercio.

Lo scopo dei citati obiettivi consiste nel dare servizi efficienti ai cittadini, nonché eseguire adempimenti previsti dalle norme vigenti, al fine di evitare situazioni di inadempienza passibili di sanzioni. Considerata la mole di lavoro e le poche ore in convenzione del collaboratore per la gestione del servizio tributi, è possibile affermare che gli obiettivi attribuiti sono stati comunque raggiunti.

PIANO OBIETTIVI DEL COLLABORATORE PROFESSIONALE CAT. C AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

(Valutatore: Responsabile amministrativa-finanziaria)

OBIETTIVO N. 1

Piano rilevazioni assicurazioni esistenti e rinnovo di quelle in scadenza.

All'obiettivo ha collaborato, egregiamente, la sig. ra Nobile Martina assunta con contratto a tempo indeterminato nel mese di novembre 2015. In virtù di ciò la stessa non è valutabile ai fini della prestazione individuale, ma il suo operato è sicuramente rilevante ai fini della prestazione dell'area. Nel breve lasso temporale intercorrente tra l'assunzione e il termine finale del ciclo della performance, infatti, il compito assegnato è stato svolto in maniera accurata e soddisfacente, decretando il raggiungimento del fine sotteso di porre ordine alla situazione esistente.

PIANO OBIETTIVI DEL SEGRETARIO COMUNALE

(Valutatore: Sindaco)

OBIETTIVO N. 1

Aggiornamento regolamento incentivi lavori pubblici.

OBIETTIVO N. 2

Miglioramento organizzazione attraverso conferenze con i responsabili.

Il segretario ha raggiunto i suoi obiettivi, accollandosi anche gli incarichi di responsabile dell'area demografica e affari generali, di responsabile di prevenzione anticorruzione e di responsabile della trasparenza.

PIANO OBIETTIVI DEL RESPONSABILE AREA TECNICA-MANUTENTIVA

(Valutatore: Segretario comunale)

OBIETTIVO N. 1

Realizzazione lavori palestra di roccia.

OBIETTIVO N. 2

Lavori di copertura scuole.

Tutti gli obiettivi elencati sono stati raggiunti e completati, in conformità ai limiti derivanti dal rispetto del patto di stabilità. Allo stato attuale si sta provvedendo in merito all'affidamento della gestione della palestra di roccia.

PIANO OBIETTIVI DEL RESPONSABILE AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

(Valutatore: Segretario comunale)

OBIETTIVO N. 1

Predisposizione piano estinzione anticipata mutui.

OBIETTIVO N. 2

Monitoraggio patto di stabilità e richiesta di spazi.

Agli obiettivi dell'area ha collaborato unicamente il responsabile di posizione organizzativa, dott. Nicola Sabatini, dipendente del comune di Corno di Rosazzo e in convenzione 18 ore con il comune di San Leonardo, il cui impegno è stato determinante per il raggiungimento dell'obiettivo finale, anche in

considerazione del maggior impegno richiesto vista l'entrata in vigore delle nuove regole previste dalla contabilità c.d. armonizzata.

PIANO DELLA PERFORMANCE 2015

A partire dal 2013, a seguito dell'approvazione della nuova metodologia della performance basata sugli obiettivi, approvata con delibera di giunta n. 2 del 10.01.2013, il Segretario dell'ente ha condiviso con i Responsabili di area la presentazione degli obiettivi di ciascun servizio di competenza, che a loro volta i responsabili hanno concordato con i dipendenti assegnati.

I responsabili di servizio devono valutare in funzione della produttività il personale dipendente assegnato nella propria area, mentre il Segretario comunale deve valutare le posizioni organizzative ai fini della produttività sulla base degli obiettivi dati. A sua volta il Sindaco deve valutare il Segretario in funzione dell'indennità di risultato dello stesso.

Gli obiettivi 2015 delle singole aree in cui è ripartito l'ente, costituenti il piano della performance, sono stati approvati con delibera di giunta n. 34 del 20.10.2015. Le relative schede di valutazione sono state approvate con la medesima delibera giuntale.

Per quanto sopra detto si conclude evidenziando come gli obiettivi dati siano stati sostanzialmente raggiunti, non riscontrandosi nemmeno imprevisti che abbiano modificato gli stessi. Ciò nonostante la carenza endemica di personale e i sempre maggiori adempimenti burocratici.