



Ufficio del Segretario Generale

Al Nucleo di Valutazione

Al Sindaco

All'Assessore al Personale

Al Dirigente del Servizio 1

SEDE

Oggetto: Performance 2019. Relazione.

"L'art. 10, co. 1, lett. b), del D.Lgs. 150/2009 stabilisce che "entro il 30 giugno le amministrazioni redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio realizzato "

La suddetta Relazione viene:

- Predisposta dalla Direzione Affari generali – Personale – Contabilità;
- Validata dal Nucleo tecnico di Valutazione;
- Approvata dalla Giunta Comunale.

La presente relazione del Segretario, dunque, va ad integrare – per le materie e le attività di sua competenza – la Relazione sulla Performance 2019.

Andando in concreto sui singoli aspetti dell'attività dirigenziale, si prospetta quanto segue:

1. Attività di anticorruzione e trasparenza.

E' stato approvato regolarmente ed entro i termini previsti il Piano Anticorruzione. Tuttavia, la sua attuazione e, soprattutto, la conoscenza della normativa e gli adempimenti conseguenti, sono in una fase da sviluppare ulteriormente.

La dirigenza appare insufficientemente preparata e manca una struttura operativa cui affidare determinati compiti esecutivi. Ciò soprattutto per gli adempimenti in materia anticorruzione *stricto sensu*, mentre in materia di Trasparenza (ex D.Lgs n. 33/2013) va meglio, anche grazie all'opera svolta dalle dipendenti Monica Pagni e Silvia Ghilardi.

In materia di formazione sull'anticorruzione, in data 28 marzo 2019 e 7 maggio 2019 sono state effettuate due giornate di formazione autogestita dal Comune ed organizzate dal Responsabile anticorruzione, che ne è stato anche il relatore insieme al Segretario del Comune di Quarrata ed al Presidente del N.T.V.. Al corso hanno partecipato quasi tutti i dipendenti del Comune. Per il resto, la formazione in materia di anticorruzione e trasparenza è stata minimalista e limitata a comunicazioni ed informazioni normative interne . Alle dirigenti era stato dato mandato di incentivare e favorire la partecipazione a corsi direttamente o indirettamente collegati alla tematica della legalità (gare e appalti , concessione benefici e vantaggi, pubblicità e trasparenza, etc.) ; purtroppo l'attività formativa non è stata sufficientemente seguita dalle Direzioni . A tale situazione si era tentato di porre rimedio incrementando le attività formative del 2020 ; ma ciò è poi stato reso pressoché impossibile a causa della dichiarazione dello stato di emergenza sanitaria covid-19 il 31 gennaio 2020 . Comunque, si cercherà di trovare soluzioni alternative alla presenza fisica, mediante soluzioni on-line.

Non del tutto positivo è, inoltre, l'approccio della dirigenza e della struttura rispetto alla trasparenza ed al nuovo istituto dell'accesso civico; si sono riscontrate difficoltà sia nella conoscenza della normativa che nel "bilanciamento" tra trasparenza/accesso e privacy. Su tale versante, comunque, sono visibili buoni margini di miglioramento rispetto al 2018.

2. Funzioni di organizzazione del personale.

La struttura è stata sottoposta ad una drastica riduzione nel corso degli ultimi anni e ciò ha comportato una grande difficoltà, a causa del concentrarsi di attività sempre più complesse in un numero sempre più ridotto di personale. Da apprezzare le modalità di risposta della dirigenza e della struttura che, comunque, ha consentito al Comune di offrire al cittadino una buona qualità dei servizi offerti, nonostante, anche, le difficoltà di natura economico-finanziaria. Ciò è indice di capacità di adattamento alle mutate situazioni, anche se, talvolta a discapito di una perfetta regolarità amministrativa degli atti e delle attività.

Rispetto al 2018 è migliorata (seppure ancora da implementare), la capacità di "fare squadra" in modo permanente, stabile e continuo. Anche a ciò si cercherà di dare arricchimento con l'aumento delle occasioni di convocazione della Conferenza dei dirigenti.

3. Rispetto dei termini previsti dalle leggi e/o da disposizioni interne.

Generalmente i termini per gli adempimenti vengono rispettati, anche se talvolta si sono rilevati alcuni deficit nei tempi di risposta rispetto a disposizioni interne; bisogna – tuttavia – dare atto che ciò non dipende solo da un *modus operandi* consolidato (che pur esiste) ma dalla esiguità del personale e dal proliferare delle incombenze.

4. Predisposizione degli atti.

In tale ambito – strettamente giuridico - amministrativo – la redazione degli atti è migliorata rispetto al 2018, sia sotto l'aspetto della loro comprensione, semplicità e correttezza linguistico/sintattica che sotto quello delle normative citate.

CONCLUSIONE

La valutazione finale concernente gli ambiti di cui sopra, mi porta a considerare discreta la performance della dirigenza e della struttura, e con notevoli margini di miglioramento, considerando, soprattutto, l'ottima predisposizione di entrambe a recepire innovazioni, mettendo in discussione prassi consolidate.

Pescia, 16 luglio 2020

Il Segretario Generale

Dott. Giuseppe Aronica