



Città di Pescia
Ufficio Del segretario Generale

Al Nucleo di Valutazione
Al Sindaco
All'Assessore al Personale
Al Dirigente del Servizio 1
SEDE

OGGETTO: Performance 2018. Relazione.

L'art. 10, co. 1, lett. b), del D.Lgs. 150/2009 stabilisce che *"entro il 30 giugno, 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 di genere 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 2018.

Il 2018 si presenta come un anno abbastanza particolare, in quanto interessato da cambiamenti dei vertici politici ed amministrativi. Infatti:

- Nel 2017 il precedente Sindaco si dimise ;
- Fino a giugno 2018 vi è stato il Commissario Straordinario;
- Da luglio 2018 in poi vi è stato il nuovo Sindaco, eletto a seguito delle consultazioni amministrative del giugno 2018;
- Fino al 31.05.2018 vi era il precedente Segretario;
- Da giugno 2018 a novembre 2018, la sede di Segreteria Generale è rimasta vacante, a causa del pensionamento del precedente Segretario Generale;
- In tutto questo periodo, v'è stata la reggenza da parte della Vicesegretaria, nonché vari incarichi "a scavalco" assegnati ad altro Segretario Generale;
- Dal 09 novembre 2018 viene affidato al sottoscritto l'incarico di Segretario Generale e, qualche giorno dopo, anche quello di Responsabile Anticorruzione e Trasparenza.

Tutto ciò ha comportato una inevitabile frammentazione delle attività che – ovviamente – ha influito anche sulla performance, sotto il duplice profilo :

- Negativo: perché una frammentazione di tal fatta ha comportato, necessariamente, una estrema difficoltà di progettazione e la necessità di affrontare tematiche e questioni spesso volta per volta, in base alla contingenza;
- Positivo: perché ha, comunque, evidenziato una capacità delle dirigenza e della struttura intera di saper portare avanti progetti e programmi pur in assenza di una stabilità degli organi di indirizzo politico.

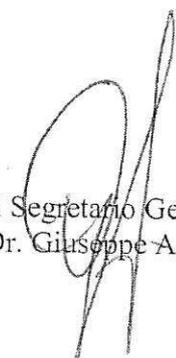
L'attività di valutazione della performance che viene redatta dal sottoscritto, quindi, si basa – e così non potrebbe non essere – su considerazioni basate ex post in base all'humus che ha trovato a novembre 2018; da tale humus, dunque, si cerca di delineare il grado di performance della struttura, con metodo deduttivo.

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

1. **Attività di anticorruzione e trasparenza** : è stato approvato regolarmente ed entro i termini previsti il Piano anticorruzione. Tuttavia – anche a causa dei continui mutamenti del Responsabile anticorruzione e degli organismi politici (Consiglio e Giunta precedenti – Commissario Straordinario – Consiglio e Giunta attuali), la sua attuazione e, soprattutto, la conoscenza della normativa e gli adempimenti conseguenti, sono in una fase meramente embrionale e tutta da sviluppare. La dirigenza appare insufficientemente preparata e manca una struttura operativa cui affidare determinati compiti esecutivi. Ciò soprattutto per gli adempimenti in materia di anticorruzione stricto sensu, mentre in materia di Trasparenza (ex D.Lgs. 33/2013) va meglio, anche grazie all'opera svolta dalle dipendenti Monica Pagni e Silvia Ghilardi. La formazione in materia di anticorruzione e trasparenza è stata minimalista. A tutto ciò si cercherà di rimediare nel corso del 2019, con la creazione di una struttura stabile (seppur minimalista, vista la ridotta dimensione del Comune e la sua struttura organizzativa) e con l'implementazione dei percorsi formativi, sia generalisti che specifici. Non del tutto positivo è, invece, 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.
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. L'aspetto che, invece, non ha dato segnali veri è quello della sinergia delle tre dirigenti e della capacità di "fare squadra" in modo permanente, stabile e continuo, limitandosi ad incontrarsi quando c'erano tematiche trasversali che presupponevano una risposta congiunta. Anche a ciò si cercherà di fare gradualmente fronte 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 non si può definire certo ottimale, sia sotto l'aspetto della loro comprensione, semplicità e correttezza linguistico/sintattica che sotto quello delle normative citate (a volte riportate col "copia/incolla" senza controllare se certe norme siano state abrogate o modificate). Ma su tali versanti c'è stato un netto miglioramento da parte della struttura.
5. **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, 21 giugno 2019



Il Segretario Generale
Dr. Giuseppe Aronica