

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2018

PRESENTAZIONE

Il presente documento costituisce la Relazione sulla performance del Comune di OSASIO, redatta in linea con quanto previsto dal comma 1, lettera b) dell'art. 10 del decreto legislativo 150/2009 in base al quale le PA devono redigere annualmente un documento denominato: «Relazione sulla performance» 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. Obiettivo del presente documento è quello di illustrare i risultati conseguiti nel corso del periodo rendicontato, completando in questo modo il ciclo di gestione della performance annuale. La struttura dei contenuti della presente relazione, nel rispetto dell'autonomia riconosciuta a questo ente in merito alla predisposizione dei documenti relativi alla performance, è ispirata alle disposizioni contenute alla lett. b) del c. 1 dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009, alle Linee guida elaborate dall'ANCI.

IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il Comune di OSASIO ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 9/05/2019 il nuovo Regolamento sulla valutazione della performance del personale comunale e nomina, revoca e graduazione delle posizioni organizzative.

Per performance si intende il contributo che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita, ovvero quanto il lavoro del personale del Comune di OSASIO ha attuato gli obiettivi e le politiche dell'Amministrazione e, di conseguenza, quanto l'Amministrazione ha soddisfatto i bisogni della comunità. Il ciclo di gestione delle performance è così articolato:

Pianificazione: definizione degli obiettivi e delle priorità, che avviene adottando i seguenti documenti: Documento Unico di Programmazione, Bilancio di previsione triennale, Piano globale degli obiettivi.

Valutazione: verifica dei risultati raggiunti e assegnazione della valutazione dei responsabili di area. Questa fase è attuata mediante la redazione della presente relazione sulla performance e mediante l'applicazione del sistema di valutazione della performance del personale dipendente effettuato secondo i criteri definiti.

In particolare, il personale dipendente viene valutato da ciascun responsabile del servizio, sentito il sottoscritto Segretario comunale, che verifica l'apporto individuale di ciascuno in relazione agli obiettivi e ai progetti assegnati. Per ogni dipendente viene compilata apposita scheda di valutazione. I responsabili di area sono valutati dal Segretario Comunale. Il Segretario Comunale a sua volta viene valutato dal Sindaco pro-tempore che verifica, durante tutto il corso dell'anno lo stato di attuazione degli obiettivi previsti dall'amministrazione comunale per l'anno di riferimento e ne valuta i risultati ottenuti. Il sistema di valutazione delle performance prevede l'assegnazione ai Responsabili di Area non solo di obiettivi strategici di area, ma anche il perseguimento di obiettivi di relazione, comportamenti ed organizzativi. La valutazione della performance individuale dei singoli dipendenti avviene sia in termini di qualità dell'apporto assicurato alla performance

organizzativa sia in termini di valutazione delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali e organizzativi. La valutazione della performance individuale costituisce il punto di riferimento per l'erogazione degli strumenti di premialità, mediante l'utilizzo delle risorse economiche stanziare dal Contratto Decentrato Integrativo (artt. 67 e 68 del CCNL 21/05/2018). La misurazione e la valutazione della performance individuale viene effettuata dal Segretario comunale e dai rispettivi responsabili di Posizione Organizzativa, mediante compilazione di apposita scheda di valutazione. Per la quantificazione delle quote di premialità da assegnare si fa riferimento al fondo complessivo determinato e stanziato dal Contratto Integrativo Decentrato per i dipendenti non titolari di posizioni organizzative. La relazione sulla performance del Comune di OSASIO è articolata nelle seguenti fasi:

Il raggiungimento degli obiettivi: questa fase presenta i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati e assegnati ad ogni unità organizzativa, sia per quanto riguarda l'attività ordinaria e sviluppo sia gli ambiti di miglioramento e di sviluppo, tenendo conto degli indirizzi strategici definiti dall'Amministrazione attraverso il DUP e successivamente, declinati negli obiettivi individuali di performance e organizzativi per il personale assegnato a ciascuna area. L'attività di misurazione della realizzazione degli obiettivi è stata effettuata secondo i principi previsti dal Sistema della performance. In concreto, dalle relazioni presentate dai responsabili di posizioni organizzative e dai responsabili di procedimento risulta che gli uffici hanno adempiuto regolarmente alle incombenze di istituto e gli obiettivi di gestione e quindi sono risultati in linea con quanto programmato. La gestione della valutazione della performance organizzativa ed individuale, di competenza dei responsabili di posizione organizzativa e del segretario, ha seguito i criteri indicati nei regolamenti e nel sistema premiante definiti. Complessivamente si può evidenziare che sono stati raggiunti dai singoli dipendenti in merito agli obiettivi assegnati risultati di buon livello.

Pertanto:

Visto il vigente Regolamento di organizzazione degli uffici del Comune di OSASIO, approvato con deliberazione G.C. n. 3 del 26/01/2018;

Visto il nuovo Regolamento sulla valutazione della performance del personale comunale e nomina, revoca e graduazione delle posizioni organizzative;

Visto il vigente CCNL Enti Locali, Contratto Integrativo Decentrato del personale dipendente;

Visto il Piano Globale degli obiettivi assegnati ai Responsabili delle posizioni organizzative e a tutto il personale dipendente per l'anno 2021, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 24 del 26/03/2021;

Ritenuto di dover procedere, per l'anno 2021:

- a) alla presa d'atto delle relazioni rese dai Responsabili di posizioni organizzative/Responsabili di procedimento in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati;
- b) alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati ai vari servizi;
- c) alla valutazione dei dipendenti e dei Responsabili di posizione organizzative ed alla assegnazione della retribuzione di risultato.

PRENDE ATTO

delle relazioni dei Responsabili di posizioni organizzative/Responsabili di procedimento in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati per l'anno 2021;

VERIFICA

il sostanziale raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati per l'anno 2021,

ASSEGNA

ai dipendenti comunali e ai Responsabili di posizioni organizzative le valutazioni di cui alle schede allegate ma omesse nella copia destinata alla pubblicazione sul sito dell'Ente.

Osasio, li 11/05/2022

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE
SEGRETARIO GENERALE
Anna dott.ssa NEGRI