

RELAZIONE **SULL'ATTUAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2017**

RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI

La presente relazione viene redatta in riferimento ai riferimenti normativi, regolamentari e amministrativi in materia vigenti e, in particolare, ai seguenti di seguito richiamati:

- il D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 come modificato dal D. Lgs.74/2016 ed in particolare l'art. 10 del medesimo;
- l'art. 169 comma 3-bis "Piano esecutivo di gestione" del D.Lgs. n. 267/2000 il quale recita: *"Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG"*;
- il Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con la delibera G.C. n. 322/2000 e sue successive modificazioni ed integrazioni ed in particolare il Capo X del medesimo, intitolato: "Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale";
- la deliberazione di G.C. n. 99 del 14.07.2011 di approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dell'Ente;
- la deliberazione di G.C. n.93 del 13.06.2017 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di gestione e della performance (PEGP) relativamente all'anno 2017.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DELL'ENTE

Tenuto conto delle suddette disposizioni legislative e regolamentari:

- la misurazione e la valutazione della performance della struttura organizzativa e dei dipendenti del Comune deve essere finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance è finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'Organismo monocratico di Valutazione valuta annualmente le prestazioni dei Responsabili di Settore, così come previsto dal richiamato sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale dell'Ente, sottoponendo al Sindaco la valutazione definitiva.

DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

La misurazione e la valutazione della performance viene effettuata con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, previa definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e previo collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse, attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- **Le linee programmatiche di mandato;**
- **Il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.);**
- **Il Piano esecutivo di gestione e della performance (PEGP)** approvato annualmente dalla Giunta, contenente le risorse assegnate ai Responsabili di Settore e il **Piano degli Obiettivi**, che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di Mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile del **Piano della Performance** attesa dell'Ente.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE

La misurazione e valutazione delle prestazioni del personale apicale e del restante personale avviene con le modalità previste dal "sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale dell'Ente" adottato con la sopra richiamata deliberazione di G.C. n. 99/2011 considerando una serie di indicatori, ivi ben specificati, per quanto attiene ai comportamenti organizzativi.

IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE

Nel Piano delle Performance 2017 sono stati indicati in modo puntuale gli obiettivi di performance per i Responsabili dei Settori/ Aree organizzative.

A questi ultimi sono stati assegnati n. 3 obiettivi di performance organizzativa, comuni a tutti, e n.69 obiettivi di performance individuale suddivisi per settore come di seguito indicato:

- 12 alla Responsabile del Settore - Area Amministrativa, servizi alla persona e servizi culturali;;

- 13 alla Responsabile del Settore - Area programmazione, controllo, risorse umane, servizi educativi e turismo;
- 8 al Responsabile del Settore- Area economico-finanziaria;
- 11 al Responsabile del Settore - Area lavori pubblici e servizi tecnici;
- 13 alla Responsabile del Settore – Area gestione del territorio;
- 12 al Responsabile del Settore – Area Polizia Municipale

L'organismo monocratico di Valutazione, sulla scorta:

- dell'esame dei succitati documenti di programmazione;
- delle relazioni rese dai Responsabili di Settore riguardo alla verifica dell'attuazione degli obiettivi loro assegnati, depositate agli atti di ufficio;
- della scheda riepilogativa delle valutazioni delle performance del personale dipendente anno 2017, svolte da ciascun responsabile titolare di posizione organizzativa, utile ai fini della valutazione di specifica area comportamentale;

ha proceduto, tramite compilazione delle schede di valutazione previste dal surrichiamato sistema, a formulare la proposta di valutazione della performance (organizzativa ed individuale) dei Responsabili di Settore. Detta proposta di valutazione è stata fatta propria, con Decreto n. 9 del 04.06.2018, dal Sindaco a cui, per effetto di quanto previsto dall'art. 81 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, compete la valutazione finale.

Da parte loro i predetti responsabili hanno valutato il personale dipendente assegnato con attribuzione di punteggi rientranti nella fascia massima prevista dal sistema di valutazione, ad eccezione di due dipendenti limitatamente alla voce "obiettivi individuali e di gruppo" per motivi non legati strettamente alla valutazione.

In conclusione la valutazione complessiva della performance dell'Ente, con riferimento alle prestazioni del personale apicale, è così espressa in termini numerici percentuali:

| VALUTAZIONE PERFORMANCE 2017 | |
|---|------------------|
| Ambiti di misurazione della performance | |
| Performance organizzativa | 19,18 |
| Grado raggiungimento obiettivi strategici individuali | 44,82 |
| Comportamento organizzativo | 20,17 |
| Performance complessiva | 84,17/100 |

Chiaravalle, lì 18/6/2018

F.to IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Gianluca Mazzanti