

**COMUNE DI BUBBIANO**  
(Città Metropolitana di Milano)

**UFFICIO DEL SEGRETARIO GENERALE**

**Oggetto: Relazione Annuale sulla Performance anno 2018**

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art 3 comma 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici

La relazione sulla performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 50/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione 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, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Al pari del Piano sulla Performance, la Relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo ed, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) e comma 6, del D. Lgs 150/2009, la Relazione deve anche essere validata dall'Organismo di Valutazione, quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del D. Lgs. 50/2009.

La relazione annuale sulla Performance, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) del D. Lgs 150/2009, deve essere redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e alla stessa deve essere data la massima visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.

E' importante ricordare che, nel rispetto del principio di autonomia riconosciuto dall'art. 114 della Costituzione, anche i Comuni devono adeguarsi alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, all'art. 31 ed all'art. 74 comma 2 del D. Lgs. 150/2009.

Il ciclo di gestione della performance, ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 150/2009, si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale";
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Comune di Bubbiano, in osservanza alle prescritte disposizioni, ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi:

- Delibera di G.C. n. 28 del 24.04.2014 avente ad oggetto "Approvazione sistema di valutazione del personale ai fini della attribuzione del trattamento accessorio"
- Delibera di G.C. n. 25 del 31.01.2018 avente ad oggetto " Dup e Piano degli obiettivi (P.E.G.) esercizio 2018";

Con la presente Relazione sulla Performance, si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2018 ed i risultati ottenuti nei singoli Settori dell'Ente, portando a compimento il Ciclo di gestione della performance così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D. Lgs. 150/2009, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali previsti dal decreto citato.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dalla Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2018, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- a) Organizzazione interna dell'Ente;
- b) Programmi e obiettivi per l'anno 2018;
- c) Verifica finale degli obiettivi 2018 del Piano della Performance. I risultati raggiunti.

**a) ORGANIZZAZIONE INTERNA DELL'ENTE.**

Nell'anno 2018, la macrostruttura dell'Ente può essere così evidenziata:

- Servizi Generali
- Servizi Finanziari
- Servizi al Territorio

I titolari di posizione organizzativa per l'anno 2018 sono stati:

- Servizi Generali, D.ssa Angela Maria Natale;
- Servizi Finanziari, Stefano Cantoni;
- Servizi al Territorio, Geom. Alessandro Torrini.

La dotazione organica dell'Ente per l'anno 2018 può essere così rappresentata:

	Categoria				Totale
	D	C	B	A	
<b>Servizi Generali</b>	1** 1***	1			3
<b>Servizi Finanziari</b>		1+1****			2
<b>Servizi al Territorio</b>	1*	1	1		3
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>		<b>8</b>

- \* a tempo parziale (18h settimanali)
- \*\* dipendente cessato per pensionamento il 30.09.2018
- \*\*\*dipendente cessata per mobilità il 15.04.2018
- \*\*\*\* dipendente in convenzione

**b) PROGRAMMI E OBIETTIVI PER L'ANNO 2018**

Il Comune di Bubbiano ha definito, con la sopra indicata delibera di G.C. n. 25 del 31.01.2018, gli obiettivi operativi e strategici dei Servizi e dell'Ente. Gli obiettivi di Peg rispecchiano il programma di mandato dell'Amministrazione e dal grado di realizzazione di tali obiettivi generali discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Servizi dell'Ente nel suo complesso.

Il Piano delle performance del Comune di Bubbiano, redatto in coerenza con il Regolamento per la valutazione delle performance del personale dipendente dell'Ente approvato con delibera di G.C. 28

del 24.04.2014, è stato articolato in obiettivi generali di PEG.

La valutazione suddetta deve essere effettuata mediante l'utilizzo delle relative schede allegate al Regolamento per la valutazione delle performance del personale dipendente dell'Ente approvato con delibera indicata.

c) VERIFICA FINALE DEGLI OBIETTIVI 2018 DEL PIANO DELLA PERFORMANCE. I RISULTATI RAGGIUNTI.

Di seguito si riporta il rendiconto delle attività svolte

N. dipendenti: 8

Punteggio max assegnabile: 30

Punteggio minimo: 15

Importo disponibile: Euro 2.333,67

Valore punto: 16 euro

Il compenso viene erogato in relazione al punteggio individuale assegnato sulla base del valore punto.

% di raggiungimento degli obiettivi: 78,33%

**Considerazioni finali**

La metodologia di valutazione è in linea con le disposizioni del D.Lgs. 150/2009 e con gli istituti della premialità e della valutazione.

Può concludersi che il Piano della Performance per l'anno 2018 ha utilizzato strumenti operativi di indubbia utilità, ancorchè sia sempre possibile un miglioramento di tale strumento.

Bubbiano, 28/12/2019

Il Segretario Comunale  
F.to D.ssa Angela Maria Natale



**COMUNE DI BUBBIANO**  
(Città Metropolitana di Milano)

**UFFICIO DEL SEGRETARIO GENERALE**

**Oggetto: Relazione Annuale sulla Performance anno 2019**

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art 3 comma 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici

La relazione sulla performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 50/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione 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, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Al pari del Piano sulla Performance, la Relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo ed, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) e comma 6, del D. Lgs 150/2009, la Relazione deve anche essere validata dall'Organismo di Valutazione, quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del D. Lgs. 50/2009.

La relazione annuale sulla Performance, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) del D. Lgs 150/2009, deve essere redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e alla stessa deve essere data la massima visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.

E' importante ricordare che, nel rispetto del principio di autonomia riconosciuto dall'art. 114 della Costituzione, anche i Comuni devono adeguarsi alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, all'art. 31 ed all'art. 74 comma 2 del D. Lgs. 150/2009.

Il ciclo di gestione della performance, ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 150/2009, si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale";
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Comune di Bubbiano, in osservanza alle prescritte disposizioni, ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi:

- Delibera di G.C. n. 128 del 05.12.2018 avente ad oggetto "Approvazione sistema di valutazione del personale ai fini della attribuzione del trattamento accessorio"
- Delibera di G.C. n. 9 del 23.01.2019 avente ad oggetto " Dup 2019/2021";

Con la presente Relazione sulla Performance, si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2019 ed i risultati ottenuti nei singoli Settori dell'Ente, portando a compimento il Ciclo di gestione della performance così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D. Lgs. 150/2009, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali previsti dal decreto citato.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dalla Amministrazione comunale

nel corso dell'anno 2019, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- a) Organizzazione interna dell'Ente;
- b) Programmi e obiettivi per l'anno 2019;
- c) Verifica finale degli obiettivi 2019 del Piano della Performance. I risultati raggiunti.

**a) ORGANIZZAZIONE INTERNA DELL'ENTE.**

Nell'anno 2019, la macrostruttura dell'Ente può essere così evidenziata:

- Servizi Generali
- Servizi Finanziari
- Servizi al Territorio

I titolari di posizione organizzativa per l'anno 2019 sono stati:

- Servizi Generali, D.ssa Angela Maria Natale;
- Servizi Finanziari, Stefano Cantoni;
- Servizi al Territorio, Geom. Alessandro Torrini.

La dotazione organica dell'Ente per l'anno 2019 può essere così rappresentata:

	Categoria				Totale
	D	C	B	A	
<b>Servizi Generali</b>		1			1
<b>Servizi Finanziari</b>		1+1**			2
<b>Servizi al Territorio</b>	1*	1	1		3
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>		<b>6</b>

- \* a tempo parziale (18h settimanali) e cessato per dimissioni volontarie il 16.05.2019
- \*\* dipendente in convenzione

**b) PROGRAMMI E OBIETTIVI PER L'ANNO 2018**

Il Comune di Bubbiano ha definito, con la sopra indicata delibera di G.C. n. 9 del 23.01.2019, gli obiettivi operativi e strategici dei Servizi e dell'Ente. Gli obiettivi di Peg rispecchiano il programma di mandato dell'Amministrazione e dal grado di realizzazione di tali obiettivi generali discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Servizi dell'Ente nel suo complesso.

Il Piano delle performance del Comune di Bubbiano, redatto in coerenza con il Regolamento per la valutazione delle performance del personale dipendente dell'Ente approvato con delibera di G.C. 128 del 05.12.2018, è stato articolato in obiettivi generali di PEG.

La valutazione suddetta deve essere effettuata mediante l'utilizzo delle relative schede allegate al Regolamento per la valutazione delle performance del personale dipendente dell'Ente approvato con delibera indicata.

**c) VERIFICA FINALE DEGLI OBIETTIVI 2019 DEL PIANO DELLA PERFORMANCE. I RISULTATI RAGGIUNTI.**

Di seguito si riporta il rendiconto delle attività svolte

N. dipendenti: 6

Punteggio max assegnabile: 100

Punteggio minimo: 70

Importo disponibile: Euro 5.834,29

Valore punto: 10 euro

Il compenso viene erogato in relazione al punteggio individuale assegnato sulla base del valore punto.

% di raggiungimento degli obiettivi: 80,00%

### **Considerazioni finali**

La metodologia di valutazione è in linea con le disposizioni del D.Lgs. 150/2009 e con gli istituti della premialità e della valutazione.

Può concludersi che il Piano della Performance per l'anno 2019 ha utilizzato strumenti operativi di indubbia utilità, ancorchè sia sempre possibile un miglioramento di tale strumento.

Bubbiano, 28/12/2019

Il Segretario Comunale  
F.to D.ssa Angela Maria Natale

