

COMUNE DI BUBBIANO
(Città Metropolitana di Milano)

UFFICIO DEL SEGRETARIO GENERALE

Oggetto: Relazione Annuale sulla Performance anno 2017

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 24.04.2017 avente ad oggetto "Approvazione sistema di valutazione del personale ai fini della attribuzione del trattamento accessorio"
- Delibera di G.C. n. 47 del 05/07/2017, avente ad oggetto " Approvazione del piano esecutivo di gestione (p.e.g.) esercizio 2017" ;

Con la presente Relazione sulla Performance, si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2017 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 2017, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- a) Organizzazione interna dell'Ente;
- b) Programmi e obiettivi per l'anno 2017;
- c) Verifica finale degli obiettivi 2017 del Piano della Performance. I risultati raggiunti.

a) ORGANIZZAZIONE INTERNA DELL'ENTE.

Nell'anno 2017, la macrostruttura dell'Ente può essere così evidenziata:

- Servizi Generali
- Servizi Finanziari
- Servizi al Territorio

I titolari di posizione organizzativa per l'anno 2017 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 2017 può essere così rappresentata:

	Categoria				Totale
	D	C	B	A	
Servizi Generali		1			1
Servizi Finanziari		1			1
Servizi al Territorio	1	1	1		3
Totale	1*	3	1		5

* a tempo parziale (18h settimanali)

b) PROGRAMMI E OBIETTIVI PER L'ANNO 2017

Il Comune di Bubbiano ha definito, con la sopra indicata delibera di G.C. n. 47 del 05/07/2017, 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 2017 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 2.150

Valore punto: 15 euro

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

% di raggiungimento degli obiettivi: 87,5%

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 2017 ha utilizzato strumenti operativi di indubbia utilità, ancorchè sia sempre possibile un miglioramento di tale strumento.

Bubbiano, 27/02/2019



Il Segretario Comunale
D.ssa Angela Maria Natale