

COMUNE DI MONTEGRINO VALTRAVAGLIA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017

PREMESSA

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 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. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. Il Comune di Montegrino Vt. a decorrere dall'anno 2013, si trova impegnato per la prima volta a redigere questo documento, per la predisposizione del quale è intervenuta la delibera n. 5/2012 della CIVIT (ora Anac) che definisce le Linee guida ai sensi dell'art 13, comma 6 lettera b) del D. Lgs. 150/2000.

Al pari del Piano Performance la Relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo.

Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) e comma 6, del D. Lgs. 150/2009, la Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto. E' importante ricordare che per i comuni non trova diretta applicazione la normativa definita dal D. Lgs. 150/2009, quanto piuttosto gli enti locali sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art 114 della Costituzione, alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, art. 31 ed art. 74 comma 2 del Decreto in oggetto, quale riferimento essenziale per la revisione ed adeguamento della normativa regolamentare propria.

L'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 definisce il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- . definizione ed assegnazione degli obiettivi,
- . collegamento tra obiettivi e risorse,
- . monitoraggio in corso di esercizio,
- . misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale,
- . utilizzo dei sistemi premianti
- . rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico - amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi, lo strumento è costituito dalla presente relazione.

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2017 ed i risultati ottenuti, 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, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dalla Commissione (CIVIT) per rendere il Ciclo trasparente e leggibile , allo scopo anche di ottenere la validazione dell'O.I.V.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2017, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- . il contesto esterno di riferimento;
- . lo scenario dell'ente;
- . i principali risultati raggiunti
- il processo di pianificazione e gestione,

La popolazione residente è pari a 1439 abitanti (01/01/2013-Istat), di cui 709 maschi e n.730 femmine, con una densità di 140,30 ab./Km.

L'Ente, in relazione all'anno ed al triennio in questione, presenta una dotazione organica distinta in 5 settori, come sotto articolata:

SETTORE FINANZIARIO E TRIBUTI

n. 1 Dipendente in convenzione ex art 14 CCNI 2004 con il Comune di Germignaga cat. D

Posizione Organizzativa

n. 1 posto cat. D – tempo pieno

n. 1 posto cat. C - tempo pieno

SETTORE AMMINISTRATIVO-DEMOGRAFICO

n. 1 posto cat. C – tempo pieno ;

SETTORE AMMINISTRATIVO SEGRETERIA E AFFARI GENERALI

n. 1 posto cat. C – part time

SETTORE VIGILANZA E COMMERCIO

n. 1 posto cat. D – tempo pieno - **Posizione Organizzativa**

SETTORE TECNICO

n. 1 posto cat. B – tempo pieno

n. 1 posto cat. C –tempo pieno – attualmente non coperto.

PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.

3.1. Introduzione.

L'insieme dei documenti costituiti dalla DUP (Documento unico di programmazione) e dal PDP (Piano della Performance) come meglio di seguito descritti, soddisfano nel loro complesso i principi sopra accennati e visto il regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi, concorrono a costituire il PIANO DELLA PERFORMANCE come strumento del Ciclo della performance del Comune di Montegrino Valtravaglia.

Tutti gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono strettamente legati alla premialità, ovvero alla distribuzione delle risorse derivanti dal Fondo delle risorse destinato alla produttività, per converso le somme relative alla produttività sono distribuite solo in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati.

Sulla base del nuovo sistema di valutazione della performance individuale si precisa che ad ogni Responsabile di settore possono essere assegnati uno o più obiettivi operativi di gestione; inoltre vi è la possibilità di coinvolgere in alcuni obiettivi operativi settori diversi qualora le competenze specifiche e professionalità di alcune risorse umane siano funzionali alla più efficace realizzazione di alcune attività che l'Amministrazione ritiene di peculiare importanza per la propria organizzazione e per le esigenze della collettività (obiettivi trasversali).

RIEPILOGO RENDICONTO FINALE OBIETTIVI 2017 del PIANO DELLA PERFORMANCE

Si allegano la relazione della responsabile del settore Economico-finanziario e della Polizia Locale in merito al raggiungimento degli obiettivi.

Montegrino Valtravaglia, 13 febbraio 2018



Il Presidente del Nucleo di Valutazione
Dott.ssa Samanta Preite

Samanta Preite