



COMUNE DI MONTEGRINO VALTRAVAGLIA PROVINCIA DI VARESE

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021

PREMESSA

Le Amministrazioni Pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150 (e ss.mm.ii.) 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 della gestione della performance. Tale 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 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 e l'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 ed ai destinatari dei servizi, lo strumento è costituito dalla presente relazione.

Con la presente relazione sulle Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2021 ed i risultati ottenuti, portando a compimento il ciclo di gestione della performance, così come codificato dal legislatore dall'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 della validazione.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2021, 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 al 31/12/2021 è pari a 1511 abitanti, con una densità di 141,43 ab/km.

L'Ente, in relazione all'anno ed al triennio in questione, presenta una dotazione organica distinta in 4 aree, come sotto articolate:

AREA FINANZIARIA: Ragioneria e Tributi:

n. 1 dipendente in convenzione ex art. 14 ccnl 2004 con il Comune di Germignaga – Cat. D

Posizione Organizzativa

n. 1 posto cat. D – tempo pieno

n. 1 posto cat. C – tempo pieno

AREA AMMINISTRATIVA: Segreteria e Demografici:

n. 1 posto cat. C – tempo pieno

n. 1 posto cat. C – part time 30 ore

AREA VIGILANZA E COMMERCIO: Polizia locale:

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

AREA TECNICA: Edilizia Pubblica e Privata:

n. 1 posto cat. B – tempo pieno

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

PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE

L'insieme dei documenti costituiti dal DUP (Documento Unico di Programmazione) e dal PDP (Piano delle Performance) soddisfano, nel loro complesso, i principi sopra accennati e, visto il Regolamento comunale degli Uffici e dei Servizi, concorrono a costituire il Piano delle 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 e le somme sono distribuite solo in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati.

Sulla base del sistema di valutazione della performance individuale ed organizzativa, si precisa che ad ogni Responsabile di Area possono essere assegnati uno o più obiettivi operativi di gestione, con la possibilità di coinvolgere in alcuni obiettivi operativi servizi 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 2021 DEL PIANO DELLE PERFORMANCE

Tutto ciò premesso, si procede:

- all'esame delle n. 2 relazioni sulle performance fornite da ogni singolo responsabile d'area interessato, in relazione al Piano Triennale della Performance;
- alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di gestione per l'anno 2021 per gli incaricati P.O., in base al sistema di valutazione delle prestazioni organizzative ed individuali, secondo le disposizioni contenute nel Regolamento delle Posizioni Organizzative, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 08/05/2019 attraverso la redazione e sottoscrizione delle relative schede di valutazione.

Si ritiene, presa visione delle schede di valutazione come sopra indicato, di dover prendere atto dell'avvenuto sostanziale raggiungimento degli obiettivi programmati per l'anno 2021 e si propongono le definitive risultanze come da prospetto:

NOMINATIVO	% da applicare in base all'indennità di posizione organizzativa
MONZILLO CIRO	25,00%
TORRI ANNA	30,00%

Conclusi i lavori di valutazione, il presente atto viene sottoscritto, riservandosi di procedere alla validazione della performance 2021.

Montegrino Valtravaglia, 16/02/2022

IL RESPONSABILE DEL PERSONALE
f.to DOTT. OTTAVIO VERDE