

Comune di Fonte Nuova

Relazione della Performance

anno 2019

La Relazione sulla performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., consiste nello strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini ed a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, una sintesi dei risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente.

L'entrata in vigore del D. Lgs. N. 150/2009 e s.m.i., relativo all'attuazione della Legge n. 15/2009 in materia di ottimizzazione del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ha reso indispensabile rivedere ed eventualmente aggiornare la forma di controllo interno, anche relativa al modello adottato di valutazione del personale, nonché della performance delle strutture organizzative.

Con delibera n. 131 del 12/12/2011 si è provveduto ad approvare il Regolamento di misurazione e valutazione della performance e integrato con delibera n. 6 del 27/01/2016 e con delibera n.175 del 21/12/2012 della Giunta Comunale di è provveduto ad approvare la metodologia di misurazione e valutazione dei dirigenti e del personale di comparto.

La presente Relazione sulla Performance, sottoposta alla validazione dell'O.V., come disposto dall'art. 14, comma 4, lett. C del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., previa verifica ed accertamenti, secondo grado di conformità, principi di qualità, comprensibilità, attendibilità, nonché del ciclo di gestione della Performance, secondo quanto disposto dalla vigente normativa, previa validazione sarà successivamente sottoposta ad approvazione della Giunta Comunale, e pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet dell'Ente.

Partendo dal presupposto che misurare la performance è considerato fondamentale per supportare i processi decisionali, accrescere la trasparenza e meglio rispondere alle

esigenze della comunità, lo strumento di riferimento per la misurazione degli indicatori degli obiettivi dell'amministrazione per l'anno 2017, come per le annualità precedenti, sono gli strumenti di programmazione finanziaria (DUP e Bilancio) ed il Piano Dettagliato degli Obiettivi di cui all'art. 108 del T.U. che complessivamente rappresentano il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. N. 150/2009 e s.m.i.:

La presente Relazione segue i principi di snellezza e comprensibilità al fine di porre in essere uno strumento intellegibile da ogni tipologia di stakeholder oltre a veridicità e verificabilità.

Con riferimento alla performance organizzativa, oltre al livello di raggiungimento degli obiettivi specificamente individualmente attribuiti su cui i Responsabili hanno selettivamente relazionato sono stati i seguenti, desunti dall'art. 8 DLgs 150/2009:

- Grado rilevato di soddisfazione dei destinatari dei servizi, tenendo conto del numero segnalazione di disservizi ricevute, verificate, risolte; delle indagini di customer satisfaction svolte, delle lettere di protesta o di ringraziamento ricevute
- Azioni condotte per modernizzare e migliorare l'organizzazione, le competenze e le capacità attuative(informatizzazione, ridefinizione dei processi, piani razionalizzazione, formazione del personale)
- Grado di efficienza nell'impiego delle risorse generato, contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione tempi procedurali (Smaltimento carichi di lavoro, riduzione/annullamento arretrati, riduzione di tempi procedurali, a parità o riduzione delle risorse impiegate (numero lavoratori))
- Azioni condotte per sviluppare le relazioni con cittadini e stakeholder (consultazioni pubbliche, notiziari o avvisi alla cittadinanza, utilizzo dei social media)

Per quanto riguarda il livello di raggiungimento sia degli specifici obiettivi contenuti nel Piano degli obiettivi , sia della produzione corrente, in riferimento all'anno 2018, la misurazione e valutazione della performance organizzativa è avvenuta attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori riferiti ai profili di risultato riportato nel Piano degli Obiettivi approvato con delibera di Giunta n.

Nell'arco del 2019 sono stati effettuati dal OV incontri di monitoraggio intermedio.

2.1 - OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI

Allegate alla presente relazione si riportano le schede di rendiconto circa gli obiettivi raggiunti elaborate dai dirigente e dai responsabili dei settori

2.2 Performance individuale

La valutazione della performance individuale è stata effettuata con riferimento al modello organizzativo in vigore per l'anno 2019. Detta valutazione in sede applicativa ha fatto puntuale riferimento alla metodologia per la misurazione e valutazione della performance dei dirigenti e del personale di comparto approvato con delibera di giunta n.175 del 21/12/2012

2.3 La performance complessiva dell'Ente

I risultati complessivi per la valutazione della Performance dell'Ente possono essere complessivamente ritenuti più che soddisfacenti, avendo tutta la struttura conseguito risultati positivi sia per gli obiettivi strategici che per le attività di gestione assegnate.

2.4 La trasparenza

Il OV ha espresso il proprio compito di verificare l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e rilasciando apposita attestazione. Per l'annualità 2019 tale adempimento è stato rinviato, in considerazione dell'emergenza sanitaria in corso, al 31 luglio 2020 con riferimento ai dati pubblicati al 30 giugno 2020. Nelle more di detta attestazione e comunque nel corso del 2019 sono stati effettuati monitoraggi sulla sezione Amministrazione Trasparente da cui risulta una soddisfacente ottemperanza agli obblighi previsti dal D.lgs. 33/2013 e successive modificazioni.

Il Segretario Generale

Allegati:

Valutazione obiettivi 2019

Performance obiettivi Peg 2019

Performance obiettivi DUP

