

Comune di Comerio
(Provincia di Varese)

OGGETTO: Relazione sulla performance anno 2015 – Risultato dei Titolari di posizione organizzativa.

Il Decreto Legislativo 150/2009 ha introdotto il ciclo della gestione della Performance rafforzando l'attenzione agli obiettivi ed ai risultati ed ha posto l'accento sulla trasparenza per garantire un Comune sempre più aperto verso l'esterno, e, quindi accessibile a tutti. Tale normativa ha dato ulteriore impulso alla modernizzazione del Comune affermando con forza la maggiore attenzione al cittadino ed ai suoi bisogni.

In particolare, l'art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 150/2009 ha introdotto la "Relazione sulla Performance", che costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini ed a tutti gli stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno, concludendo in tal modo il ciclo della Performance.

Più in dettaglio la Relazione sulla Performance evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali dei singoli Responsabili, realizzati al 31 dicembre 2015, raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati secondo la struttura dell'ente. Nell'anno 2015 è stato approvato il piano per la Performance con atto n. 40 del 29/07/2015.

Pertanto, con la presente relazione, si riporta lo stato di realizzazione delle attività e degli obiettivi assegnati al personale ed ai Responsabili di posizione Organizzativa nell'anno 2015 tenendo conto della metodologia per la misurazione, valutazione e trasparenza della performance approvata con delibera Giunta Comunale 43 del 15/09/2014.

Va anche rilevato che in questo Ente il Nucleo di valutazione è organo monocratico, le relative funzioni sono state assegnate al Segretario Comunale. In assenza di un Nucleo di valutazione, con più componenti, che possa garantire maggiore terzietà, e fino alla gestione di tali uffici in forma associata con i Comuni limitrofi, si procederà come organo monocratico anche per la valutazione dell'anno 2015.

Nell'anno 2015 le schede individuali dei Responsabili sono state redatte dal Sindaco e dal Segretario comunale essendo stata attribuita tale responsabilità a quest'ultimo nel corso dell'anno. I responsabili di P.O. hanno fornito le proprie relazioni in merito allo stato di attuazione dei loro programmi ed obiettivi.

Preso atto dei provvedimenti adottati dalla G.C., con i quali sono stati approvati i Piani esecutivi di Gestione, con contestuale affidamento dei fondi ai responsabili individuati.

Esaminate le relazioni predisposte dai Responsabili dei Area, da cui si riscontra il conseguimento dei risultati prefissati dall'Amministrazione nel corso dell'anno.

Si prende atto del pieno conseguimento degli obiettivi assegnati, dando atto che i responsabili hanno mostrato non solo una particolare competenza professionale, ma anche una particolare predisposizione a collaborare per la soluzione delle varie problematiche gestionali con il personale

dell'AREA di appartenenza, con i colleghi responsabili e dipendenti delle altre Aree, nonché con gli amministratori.

Si rileva che per quanto concerne l'AREA SICUREZZA vige una convenzione con i Comuni di Barasso e Luvinata pertanto il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Amministrazione sono oggetto di separata valutazione da parte della responsabile del Comun di Barasso.

Conclusioni

Come è noto l'Amministrazione Comunale, sulla base del Programma elettorale, vero e proprio contratto politico con i cittadini, successivamente tradotto nei documenti programmatici quali il Programma di mandato, DUP, Bilancio Annuale e Pluriennale e Piano Esecutivo di Gestione, con cui ha fissato le linee strategiche, associa gli obiettivi strategici alle risorse disponibili (PEG) traducendoli in obiettivi operativi attraverso il Piano Annuale degli Obiettivi, che affida, per la loro realizzazione, ai Responsabili di AREA competenti per materia.

Va infine evidenziato che, in linea con l'attuale dettato normativo, il Comune di Comerio ha introdotto sempre più nell'organizzazione strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione ispirati al riconoscimento degli incentivi. Anche per il 2016 si pensa di rivedere ulteriormente la metodologia per la valutazione del personale, anche per allinearla a quella dei Comuni limitrofi. L'obiettivo finale è quello di passare sempre più da una cultura di mezzi ad una di risultati, ponendo il cittadino-cliente al centro della programmazione dell'Ente e rafforzando il collegamento tra retribuzione e performance.



IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Carmela Lozietti

[Handwritten signature]

30-6-16