

## COMUNE DI VALERA FRATTA (PROVINCIA DI LODI)

### Relazione sulle “performance” finalizzata alla valutazione del personale titolare di “Posizione Organizzativa” per l’anno 2014

#### IL SEGRETARIO COMUNALE

Richiamate le deliberazioni della Giunta comunale n.31/2014 e 99/014, esecutive, di approvazione del P.R.O. (Piano Risorse obiettivi) 2014 rispettivamente “provvisorio” e “definitivo” nonché gli atti deliberativi approvati dalla Giunta (n.99 nel corso del 2014) e dal Consiglio comunale (n.40 nel corso del 2014) con i quali sono stati, dall’Amministrazione comunale, individuati - definiti e precisati altri/diversi obiettivi dell’azione amministrativa, il tutto:

- con espresso riferimento alla “Relazione revisionale e programmatica” per quanto riguarda le “finalità da conseguire a investimento” – quelle per la “erogazione servizi di consumo” - le “risorse strumentali da utilizzare” – le “risorse umane impiegate” - le “motivazioni delle scelte” e la coerenza con il piano regionale di settore.

- in relazione peraltro alle indicazioni – stimoli e suggerimenti del personale dipendente ed in particolare dei responsabili di Area/struttura

Atteso pure che nella citata deliberazione della Giunta comunale n.31/2014 sono pure state definite le regole per la valutazione del personale incaricato di “posizione organizzativa” sotto il profilo delle performance “individuale” ed “organizzativa”

Atteso che il ciclo delle performance è stato definito e si è sviluppato compiutamente negli “ambiti” indicati nel suddetto P.R.O. – con definizione dei rispettivi “obiettivi”, attività, “tempi di realizzazione ed “indicatori” nonché in quelli di cui ai singoli atti deliberativi degli organi politico/amministrativi

Ricordato poi che il bilancio annuale e pluriennale e la relazione revisionale/programmatica sono individuati quali elementi fondanti del “Piano della performance” di questo Comune.

Richiamata la deliberazione di G.C. N.18 in data 28.3.2015 (dichiarata immediatamente eseguibile) ad oggetto: “Relazione illustrativa del Rendiconto della gestione finanziaria 2014” – nella quale sono chiaramente espressi dati contabili “virtuosi” anche in termini di efficienza/efficacia strettamente contabile (ancorchè legata ineluttabilmente ad aspetti “di governo” dell’Ente”)

opos contestuale approvazione della “Ricognizione sullo stato dei programmi/relazione sulla attuazione degli istituti obiettivi riferiti all’anno precedente”

Preso e dato atto che - complessivamente - si ritiene di poter verificare ed attestare un rilevante grado di soddisfazione delle prestazioni rese dalle diverse Aree di articolazione della dotazione organica, con particolare riferimento:

- alla qualità del servizio offerto, tenuto conto anche della pressoché quasi inesistenza di lamentele sostanziali dell’utenza nei confronti dei comportamenti del personale dipendente
- alla tempestività, in relazione alla tipologia di interventi da attuare, connessa anche alla puntualità (riferita anche al rispetto dei termini previsti) nello svolgimento degli adempimenti di natura burocratico/amministrativo e/o nella definizione degli appalti di lavori, beni e servizi (soprattutto con riferimento al fatto di aver sempre garantito la “copertura” dei servizi) ed al rispetto delle “tempistiche” sia in relazione al rispetto dei termini previsti dalle vigenti normative (anche regolamentari di questo Ente) e/o di anticipazioni rispetto ai termini ultimativi appunto previsti sia, ancora, nell’adeguamento degli strumenti “operativi” (Regolamenti e metodologie) ai ripetuti continui mutamenti normativi nelle sempre più numerose attribuzioni poste in capo agli Enti locali
- all’attenzione ed assistenza prestata soprattutto in relazione ad aspetti di “novità” (es. applicazione dell’imposta “I.U.C.” in relazione alla quale è stato attivato un vero e proprio “Sportello” a disposizione dei cittadini con riferimento all’Area Finanziaria)

Sulla scorta di quanto indicato ai punti precedenti della presente relazione, si può esprimere un giudizio altamente positivo per quanto riguarda la valutazione della performance organizzativa; quanto sopra sulla base della misurazione dei seguenti elementi, riferiti sia all'Ente nel suo complesso che ai singoli servizi:

- a) gli impatti dell'azione amministrativa sui bisogni della collettività e sull'ambiente di riferimento, per quanto questi "impatti" debbano essere fundamentalmente "guidati/veicolati" dalle decisioni degli organi politico/amministrativi
- b) il grado di attuazione della strategie misurato sulla base del raggiungimento degli obiettivi generali/strategici, politico/amministrativi e di governo dell' Amministrazione definiti negli atti degli organi politico/amministrativi normativamente previsti;
- c) eventuali confronti con altre Amministrazioni (benchmarking), attraverso un'analisi di posizionamento rispetto ad altri Enti che svolgono attività simili; in tal senso e sulla base di una valutazione empirica, sono state erogate alcune prestazioni (es. applicazione dell'imposta I.M.U. in relazione alla quale è stato attivato un vero e proprio "Sportello" a disposizione dei cittadini) non erogate in altri Enti

Allo stesso modo e strettamente connessa è la acclarata **positiva** valutazione della performance individuale dei singoli responsabili - valutata in funzione della performance della intera struttura (performance organizzativa) volta, in via prioritaria, all'apprendimento e miglioramento gestionale, allo sviluppo professionale e alla ottimizzazione del servizio pubblico offerto.

La misurazione e la valutazione della performance individuale concerne sia il personale del comparto che il personale Responsabile di Area, in posizione di autonomia e responsabilità ed è stata collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali (definiti nel Piano degli Obiettivi);
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente e/o dell'unità organizzativa di appartenenza;
- d) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

In particolare, sia per quanto riguarda la valutazione della performance organizzativa che la valutazione della performance individuale si rimanda alle schede allegate.

Valera Fratta 23.6.015

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Gian Luca Muttarini

