

COMUNE DI CORNEGLIANO LAUDENSE
(PROVINCIA DI LODI)

COMUNE DI CORNEGLIANO LAUDENSE
N.0002495 - 11.05.2016
CAT. III CLASSE 6 INTERNO
FASCICOLO: 2016/19



Oggetto: Piano delle performance 2015: relazione finale ed erogazione indennità di risultato. Inerente la valutazione del personale titolare di “Posizione Organizzativa” per l’anno 2015

IL SEGRETARIO COMUNALE

Richiamate le deliberazioni della Giunta comunale n.23/2015 e n.81/015 (esecutiva), di approvazione del P.E.G (Piano Esecutivo di gestione) provvisorio e definitivo rispettivamente nonché gli atti deliberativi di Giunta (n.111 nel corso dell’anno 2015) e Consiglio (n.42 nel corso dell’anno 2015), con i quali sono stati dall’Amministrazione comunale individuati/definiti e precisati altri/diversi obiettivi – sia di carattere generale che di carattere puntuale/peculiare - rispetto a quelli indicati nella “Relazione previsionale e programmatica” (2015-2017);

Dato atto che nel suddetto PEG sono stati dettagliatamente individuate 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.

Atteso che, ai sensi di legge, il PEG suddetto ed il “Piano delle Performance” sono unificati organicamente nel ripetuto PEG

Atteso pure quindi che il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” e la presente relazione si sono sviluppati nella verifica dell’effettivo raggiungimento obiettivi suddetti . rappresentativi di “valori attesi di risultato” e dei rispettivi indicatori, collegamento tra gli obiettivi e risorse umane e finanziarie ecc..)

Preso e dato atto poi che anche il bilancio annuale e pluriennale nonché la relazione revisionale/programmatica sono da individuarsi quali elementi fondanti del “Piano della performance” di questo Comune.

Richiamata la deliberazione di G.C. N.33/016 (dichiarata immediatamente eseguibile) ad oggetto “Relazione illustrativa del Rendiconto della gestione finanziaria 2015” – rendiconto poi approvato con delibera del Consiglio comunale n.10/016, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stata approvata altresì la relazione del Sindaco sull’andamento dell’azione amministrativa comunale nel corso del predetto anno 2015

Richiamata ulteriormente la deliberazione di Giunta Comunale N.46 in data 27-5-015 (dichiarata immediatamente eseguibile) di definizione degli “indirizzi” in materia di contrattazione decentrata comunale per l’anno 2015, nella quale sono state definite precise indicazioni sulle attività da svolgersi da parte del personale dipendente incardinato nelle varie strutture funzionali dell’Ente

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:

- all’ottemperanza ai predetti “indirizzi” e direttive emanate dall’Amministrazione Comunale
- alla qualità del servizio offerto, tenuto conto anche della pressoché quasi inesistenza di lamentele sostanziali dell’utenza nei confronti dei comportamenti del personale dipendente nonché di sanzioni da parte di Organismi della p.a.
- 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 tipo 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'approntamento di forme di "assistenza" prestata soprattutto in relazione ad aspetti di "novità" (es. applicazione delle imposte locali) in relazione alla quale è stato attivato un vero e proprio "Sportello" a disposizione de cittadini per rilevanti "nastri orari") o a prestazioni rivolte a particolari categorie di persone (es.anziani)

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 direttamente dagli "Uffici" prestazioni non erogate dalla totalità degli Enti**

Allo stesso modo e strettamente connessa è la acclarata positiva valutazione della performance individuale - 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.

Cornegliano Laudense 12.5.2016



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Gian Luca Muttarini