



COMUNE DI BARDONECCHIA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Esercizio 2016

PREMESSA

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, 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 di gestione della performance.

In particolare la Relazione ha lo scopo:

- di evidenziare i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, con la rilevazione di eventuali scostamenti registrati, indicandone le cause e le misure correttive adottate;
- di illustrare il grado di raggiungimento degli obiettivi programmatici e di realizzazione dei progetti approvati dal Consiglio Comunale o definiti dalla Giunta e dal Sindaco;
- di dare rilievo ai fattori esterni intervenuti che hanno portato allo scostamento o il mancato raggiungimento degli obiettivi e dei progetti programmatici e le eventuali conseguenze verificatesi.

E' importante ricordare che per i comuni non trova diretta applicazione la normativa definita dal D.Lgs. 150/2009, quanto piuttosto gli enti locali sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art. 114 della Costituzione, ai principi contenuti nella predetta normativa.

Pertanto in questo Comune:

- nel definire gli indirizzi è stato indicato di introdurre o perfezionare i meccanismi di misurazione e valutazione delle performance organizzative, prevedendo, in ossequio alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 e secondo i principi in esso contenuti, l'istituzione di Organismi comunali di valutazione, anche in forma associata (a livello di comunità Montana);
- con deliberazione del C.C. n. 52 del 29/11/2010 come modificata con successiva delib. di C.C. n. 6 del 21/02/2011, sono stati approvati i criteri generali per la definizione del nuovo Regolamento degli uffici e dei servizi alla luce dei nuovi principi del D.Lgs 150/2009 (Decreto "Brunetta");
- con deliberazione del C.C. n. 53 del 29/11/2010 come modificata con successiva delib. di C.C. n. 7 del 21/02/2011 è stata approvata la convenzione tra la Comunità Montana Valle Susa e

Val Sangone ed i Comuni per l'esercizio in forma associata delle funzioni di competenza dell'Organismo Comunale di Valutazione della performance;

- si è valutato, tra la Comunità Montana Val Susa e Val Sangone ed i Comuni aderenti alla gestione associata del servizio indicato in precedenza, di procedere insieme alla predisposizione dell'adeguamento del Regolamento degli uffici e dei servizi (regolamento di organizzazione) ai principi del D.Lgs 150/2009;
- trattandosi di materie rientranti in parte, secondo le disposizioni contrattuali e di legge in vigore, nelle materie oggetto di informazione, concertazione e contrattazione, la metodologia e gli schemi normativi dei regolamenti degli enti sono stati sottoposti a un tavolo territoriale di confronto con le Organizzazioni Sindacali Territoriali e le RSU degli Enti;
- in data 12 luglio 2011 si è pervenuti alla sottoscrizione di un accordo quadro, legato alla gestione associata;
- con deliberazione n. 95 adottata in seduta 28.07.2011, la Giunta ha provveduto a recepire l'accordo e ad approvare le schede di valutazione del Personale dipendente e delle Posizioni organizzative, costituenti la metodologia di valutazione, atti propedeutici all'approvazione del regolamento per l'organizzazione degli uffici e servizi in adeguamento ai principi contenuti nel decreto legislativo 150/2009;
- con deliberazione della G.C. n. 96 del 28.07.2011, si è provveduto all'approvazione della sezione del Regolamento per l'Organizzazione degli uffici e dei servizi, in attuazione delle norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ;
- con deliberazione di G.C. n. 168 del 28.12.2011, è stata modificata la struttura organizzativa del Comune di Bardonecchia, con decorrenza dal 01.01.2012, accorpando i due servizi dell'Area Finanziaria, determinando un unico Servizio denominato Contabile - Tributi – Personale;
- con deliberazione di G.C. n. 88 in data 04.07.2012, è stata modificata la struttura organizzativa del Comune di Bardonecchia, con decorrenza 17.07.2012, articolando la stessa in cinque aree con otto posizioni organizzative;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 42 in data 30.04.2013 è stata modificata la struttura organizzativa del Comune di Bardonecchia, con decorrenza 01.05.2013, a seguito della quale la stessa risulta sempre articolata in cinque aree funzionali e in servizi, quali unità organizzative di livello intermedio con otto posizioni organizzative, modificati con lo spostamento del Servizio Politiche Sociali e Servizi Scolastici dall'Area Socio Assistenziale, alla Area Amministrativa, Servizi Demografici e Commercio, sotto la nuova denominazione di Servizi alla Persona;

- - con deliberazione di Giunta comunale n. 34 in data 02.04.2014 è stato infine approvato il nuovo funzionigramma contenente l'elenco ricognitivo delle competenze, funzioni e attività attribuite a ciascun servizio, a seguito di riorganizzazione e rideterminazione delle competenze, in parte a conferma ed in parte in nuova attribuzione;
- - con deliberazione di G.C. n. 95 in data 05/09/2014, è stata modificata la struttura organizzativa del Comune di Bardonecchia, con decorrenza 01.10.2014, articolando la stessa in cinque aree con nove servizi con posizioni organizzative, nonché approvato il nuovo funzionigramma;

A seguito delle modifiche intervenute a far data dal 01/10/2014 nella struttura organizzativa relativamente ai Servizi Comunali, sono stati emessi vari Decreti Sindacali con i quali il Sindaco ha assegnato per l'anno 2015 le responsabilità dei servizi alle figure apicali.

In particolare i decreti dal n. n. 6/7/9/10/11/12/13/14/15/2015, con i quali sono stati nominati i Responsabili dei Servizi per l'anno 2015, nonché attribuiti gli incarichi di responsabili delle posizioni organizzative ai medesimi, con le funzioni ed i compiti previsti dalla vigente disciplina contrattuale e legislativa, dallo statuto, dai regolamenti e dagli altri atti organizzativi di attuazione;

Rilevato che i suddetti decreti prevedevano la prosecuzione degli effetti "in prorogatio" fino a successivo atto, al fine di garantire il normale assolvimento dei servizi d'istituto senza soluzione di continuità;

Richiamato inoltre il decreto n. 8/2016, con cui, a far data dal 14/04/2016, è stata conferita al Segretario comunale, la responsabilità del Servizio Commercio;

Dato atto che con i sopra citati decreti venivano contestualmente stabilite le misure della retribuzione di posizione organizzativa e della retribuzione di risultato nella misura unica del 25% della retribuzione di posizione attribuita a ciascun responsabile;

Atteso che per tutto l'anno 2016 i succitati decreti del 2015 hanno continuato a produrre effetti "in prorogatio", non essendo stati adottati altri atti né da parte del Sindaco in carica fino al 5 giugno 2016, né da parte del nuovo Sindaco eletto da quella data;

Atteso che il Sindaco :

- Con decreto n. 12 del 27/01/2012 ha individuato per l'anno 2012 il Segretario comunale titolare del Comune di Bardonecchia, quale componente dell'OCV con funzioni di Presidente, unitamente ai due Componenti esperti esterni individuati in forma associata

dalla Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone nelle persone dei Sigg. dott. Eligio Alasonatti e dott.sa Valeria Alasonatti.

- con decreto n. 1 in data 24/01/2014 ha nominato l'OCV per il triennio 2014/2016, confermando tali funzioni in capo al Segretario del Comune di Bardonecchia con funzioni di Presidente, unitamente ai due Componenti esperti esterni. dott. Eligio Alasonatti e dott.ssa Valeria Alasonatti di DIALOGOS s.a.s., Susa, dando atto che trattasi degli stessi componenti dell'OCV individuati dalla C.M.V.S.S. per il triennio 2011-2013 con procedura ad evidenza pubblica, con espressa previsione della possibilità di rinnovo dell'incarico per una sola volta per analogo periodo attivato, e nelle more della attivazione, tra i Comuni della costituenda Unione Montana, del servizio di gestione associata del sistema di valutazione della performance;

Richiamata-la deliberazione di Consiglio Comunale n. 25 del 24/05/2016 con cui è stato approvato il bilancio di previsione dell'anno 2016, contestualmente Documento Unico di Programmazione per il periodo 2016-2018; in cui tra l'altro sono indicati i programmi, progetti e obiettivi da attuare nella gestione 2015;

Rilevato che ai sensi del disposto dell'art. 169 del D.lgs 267/00 e smi, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del testo unico e il Piano della Performance, di cui all'art. 10 del decreto legislativo 150/2009, sono unificati organicamente nel PEG;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 21 in data 26 febbraio 2016 ad oggetto: "Approvazione PEG provvisorio nelle more dell'approvazione del bilancio 2016;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 29/09/2016 con cui è stato approvato il piano della performance 2016 contenente il piano dettagliato degli obiettivi di cui agli artt. 108 e 197, comma 2, del D.Lgs.267/2000, con l'indicazione degli obiettivi assegnati ai singoli responsabili e con determinazione delle risorse finanziarie, umane e strumentali per il raggiungimento degli stessi, ponderati in relazione alla forza strategica e all'importanza ad essi attribuita dall'Amministrazione, le finalità e gli obiettivi da raggiungere nella gestione 2016, con i relativi indicatori ed i comportamenti organizzativi, obiettivi concordati e assegnati e formalmente redatti dall'OCV unitamente ai Responsabili di Servizio, Titolari di Posizione Organizzativa, in data 19 aprile 2016; anticipatamente rispetto alla approvazione del bilancio preventivo per l'esercizio finanziario 2016-2018 avvenuta con delib. di C.C n. 25 del 24 maggio 2016 unitamente al Documento unico di programmazione per il periodo 2016-2018;

Atteso che in data 05/10/2016, l'organismo comunale di valutazione, nominato per il triennio 2014/2016 con decreto sindacale n. 1 in data 24/01/2014, ha provveduto alla verifica intermedia dei risultati e in data 11 maggio 2017 ha provveduto alla verifica finale dei risultati raggiunti dai responsabili di servizio depositando, in data 11/05/2017, la relazione e le unite schede di valutazione che attestano, per i nove responsabili di servizio, il grado di raggiungimento di un risultato "Conforme alle attese", quindi idoneo a consentire il riconoscimento dell'indennità di risultato, secondo quanto previsto dalla vigente metodologia adottata nell'ente e secondo quanto approvato in sede di gestione associata, recepito nel contratto aziendale 2012;

Rilevato che ai sensi del disposto dell'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 che dispone che il ciclo di gestione della performance 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 e ai destinatari dei servizi.

Pertanto:

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2016 ed i risultati ottenuti, portando a compimento il Ciclo di gestione della performance così come codificato dal legislatore all'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) ora ANAC per rendere il Ciclo trasparente e leggibile.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2016, si ritiene opportuno riportare qui di seguito alcune sintetiche informazioni.

INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

La Popolazione

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente secondo i dati del Censimento 2011 ammontava a 3212 abitanti mentre al 01.01.2015 ammontava a 3232 abitanti e al 31.12.2015 secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a 3215 così distribuiti:

Maschi 1578

Femmine 1637

Nuclei familiari 1742

Il Territorio

Il territorio del Comune di Bardonecchia ha una superficie di 132,31 Km² suddivisa in frazioni geografiche Les Arnaus, Melezet, Millaures, Rochemolles, ed è totalmente montano con un'altitudine minima di m. 1199 s.m.l. ed un'altitudine massima di m. 3505 s.m.l.;

Analisi organizzazione

Organi di indirizzo al 01/01/2016

natura dell'organo	componenti dell'organo	durata della carica
Sindaco	Roberto Borgis	Eletto nelle consultazioni elettorali di maggio 2011. Scadenza mandato elettorale giugno 2016
Consiglio comunale	Sindaco + n. 12 Consiglieri	2011-2016
Giunta comunale	Sindaco + n. 4 Assessori tra cui 1 Vicesindaco. (Il Comune di Bardonecchia ha popolazione inferiore a 15.000 abitanti, per cui gli assessori rivestono il ruolo di consiglieri e sono già computati all'interno dei 12 consiglieri costituenti il consiglio comunale.)	

Organi di indirizzo al 31/12/2016

natura dell'organo	componenti dell'organo	durata della carica
Sindaco	Francesco Avato	Eletto nelle consultazioni elettorali del 5 giugno 2016. Scadenza mandato elettorale giugno 2021
Consiglio comunale	Sindaco + n. 12 Consiglieri	2016-2021
Giunta comunale	Sindaco + n. 4 Assessori tra cui 1 Vicesindaco. (Il Comune di Bardonecchia ha popolazione inferiore a 15.000 abitanti, per cui gli assessori rivestono il ruolo di consiglieri e sono già computati all'interno dei 12 consiglieri costituenti il consiglio comunale.)	

Organigramma della struttura organizzativa

Segretario Comunale

Il Segretario comunale , Marcella Di Mauro , presta servizio presso questa Amministrazione per 32 ore settimanali, essendo in convenzione con il Comune di Mompantero–Comune Capo convenzione è il Comune di Bardonecchia.

La struttura organizzativa dell'Ente come previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e servizi, prevede la sua articolazione in cinque Aree Funzionali .

Ogni Area è articolata in servizi per ciascuno delle quali è previsto un Responsabile Titolare di Posizione Organizzativa assegnatario pertanto delle funzioni dirigenziali ex art. 107 del D.Lgs. 267/2000. La struttura nell'ann 2016 è stata la seguente

Area Amministrativa

Servizio Affari Generali
 Servizio Cultura Sport Turismo
 Servizio Demografici, Servizi alla Persona Commercio

Area Tecnica

Servizio Edilizia Privata Urbanistica Ambiente
 Servizio Lavori Pubblici Patrimonio

Area Finanziaria

Servizio Contabilità e Tributi
 Servizio Personale

Area Vigilanza

Servizio Polizia Municipale

Area Socio assistenziale

Servizio Farmacia comunale

Ruoli e responsabilità

ruoli nella struttura organizzativa Responsabili Servizio	responsabilità nella struttura organizzativa (Area/settore/servizio/ufficio)
Fabrizio Bevacqua	Area Amministrativa- Servizio Affari Generali
Cristina Narciso	" " –Servizio Demografici –Servizi alla Persona – Commercio
Luisa Varda	" " – Servizio Cultura Sport Turismo C.S.T.
Franca Pavarino	Area Finanziaria –Servizio Contabilità e Tributi
Tatiana Chiolero	" " - Servizio Personale
Francesco Cecchini	Area Tecnica- Servizio Edilizia Privata –Urbanistica Ambiente

Antonio Tomaselli	“- Servizio Lavori Pubblici e Patrimonio
Odilia Rossa	Area Vigilanza – Servizio Polizia Municipale
Enrica Voyron	Area Socio Assistenziale- Servizio Farmacia

La dotazione organica

Oltre ai nove responsabili di Servizio, il comune dispone di quarantaquattro dipendenti in servizio con contratti sia a tempo pieno che a tempo parziale. E' previsto, inoltre, l'ufficio di *staff* del sindaco che ha impiegato due unità di cui 1 part time fino alla scadenza del mandato della Amministrazione 2011-2016.

PERSONALE IN DOTAZIONE ORGANICA ASSEGNATO AI SERVIZI COMUNALI ALLA DATA DEL 31.12.2016					
AREA delle POSIZIONI ORGANIZZATIVE	PO STI	CA T.	PROFILO PROFESSIONALE		POSTO COPERTO/ VACANTE
AREA AMMINISTRATIVA					
SERVIZIO AFFARI GENERALI	1	D3	FUNZIONARIO DIRETTIVO	POSIZIONE ORGANIZZATIV A	POSTO COPERTO
	1	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO		POSTO COPERTO
	1	B1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO		POSTO COPERTO
TOTALE	3				
SERVIZIO DEMOGRAFICI- COMMERCIO- SERVIZI ALLA PERSONA	1	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	POSIZIONE ORGANIZZATIV A	POSTO COPERTO
	1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		POSTO COPERTO
	1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		POSTO COPERTO p.t.
	1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		POSTO COPERTO
	1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		POSTO COPERTO
TOTALE	5				

SERVIZIO CULTURA SPORT TURISMO	1	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	POSIZIONE ORGANIZZATIV A	POSTO COPERTO
	1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		POSTO COPERTO
	1	B1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO*		POSTO COPERTO p.t.
TOTALE	3				
AREA FINANZIARIA					
SERVIZIO CONTABILITA' TRIBUTI	1	D3	FUNZIONARIO DIRETTIVO	POSIZIONE ORGANIZZATIV A	POSTO COPERTO
	1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		POSTO COPERTO
	1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO*		POSTO COPERTO
	1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		POSTO COPERTO
	1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		POSTO COPERTO
	1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO*		POSTO COPERTO
TOTALE	6				
SERVIZIO PERSONALE	1	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	POSIZIONE ORGANIZZATIV A	POSTO COPERTO
	1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		POSTO COPERTO
	1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		POSTO VACANTE
TOTALE	3				
AREA TECNICA					
SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA URBANISTICA	1	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	POSIZIONE ORGANIZZATIV A	POSTO COPERTO

	1	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO		POSTO COPERTO * in comando presso servizio llpp
	1	C	ISTRUTTORE		POSTO COPERTO
	1	C	ISTRUTTORE		POSTO COPERTO
	1	C	ISTRUTTORE		POSTO COPERTO
	1	C	ISTRUTTORE		POSTO VACANTE
TOTALE	6				
SERVIZIO LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO	1	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	POSIZIONE ORGANIZZATIV A	POSTO COPERTO
	1	D3	FUNZIONARIO TECNICO *		POSTO COPERTO p.t.
	1	D3	FUNZIONARIO TECNICO *		POSTO COPERTO p.t.
	1	C	ISTRUTTORE TECNICO		POSTO COPERTO
	1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		POSTO COPERTO
	1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		POSTO COPERTO
	1	C	ISTRUTTORE CAPO SQUADRA		POSTO COPERTO
	1	C	ISTRUTTORE CAPO SQUADRA		POSTO COPERTO
	1	B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE		POSTO COPERTO
	1	B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE		POSTO COPERTO
	1	B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE		POSTO COPERTO
	1	B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE		POSTO COPERTO
	1	B1	ESECUTORE OPERAIO PROFESSIONALE		POSTO COPERTO
	1	B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE		POSTO VACANTE
TOTALE	14				

AREA VIGILANZA					
SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE	1	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO V.C.	POSIZIONE ORGANIZZATIV A	POSTO COPERTO
	1	C	AGENTE POLIZIA LOCALE		POSTO COPERTO
	1	C	AGENTE POLIZIA LOCALE		POSTO COPERTO
	1	C	AGENTE POLIZIA LOCALE		POSTO COPERTO
	1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		POSTO COPERTO
	1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		POSTO COPERTO fino al 30/09/2016 Vacante dal 01/10/2016
	1	C	AGENTE POLIZIA LOCALE		POSTO VACANTE
TOTALE	7				
AREA SOCIO ASSISTENZIALE					
SERVIZIO FARMACIA	1	D3	FUNZIONARIO DIRETTIVO	POSIZIONE ORGANIZZATIV A	POSTO COPERTO
	1	D3	FUNZIONARIO DIRETTIVO		POSTO VACANTE
TOTALE	2				
TOTALE GENERALE	49				POSTI COPERTI 44 POSTI VACANTI 5

DOTAZIONE A TEMPO DETERMINATO STAFF DEL SINDACO

5 POSTI DI CUI:

- 2 D1 - 1 IN SERVIZIO p.t. fino al 31/05/2016 – VACANTI dal 01.06.2016
- 3 C - 1 IN SERVIZIO fino al 31/05/2016 – VACANTI dal 01.06.2016

TOTALE GENERALE DOTAZIONE ORGANICA:

POSTI A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO:STAFF 54 POSTI

DI CUI N. 44 COPERTI AL 01/01/2016 e 43 al 31.12.2016

OBIETTIVI - RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Provvedimenti degli Organo Politici

- Il Documento Unico di Programmazione, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 25 del 24/05/2016, è il documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. Il Dup è strettamente collegata al Bilancio di previsione annuale e pluriennale per lo stesso periodo, approvato con lo stesso atto del C.C. e delinea gli obiettivi generali dell'Amministrazione articolati per programmi.
- Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), è il documento che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi della Relazione Previsionale e Programmatica e definisce la quantificazione delle risorse e degli interventi assegnati a ciascun centro di Responsabilità titolare di Budget, per la realizzazione degli obiettivi di ciascun programma e progetto contenuti nella Relazione medesima.

Obiettivi e Performance

Gli obiettivi sono stati definiti:

- dall'Organismo Comunale di Valutazione, per i Responsabili delle aree
- dai Responsabili delle aree, per i restanti dipendenti.

Tutti gli obiettivi sono strettamente legati alla premialità, ovvero alla distribuzione delle risorse relative alla retribuzione di risultato per le P.O. nonché inserite nel Fondo delle risorse destinato alla produttività per gli altri Dipendenti.

Gli obiettivi assegnati ad ogni unità di personale, così come individuati e conformi agli obiettivi di mandato che l'Amministrazione si è prefissata in quanto coerenti con la programmazione di bilancio, consentono di apportare un contributo significativo al miglioramento del grado di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa nel suo complesso ed il loro conseguimento costituisce condizione necessaria per l'erogazione degli incentivi previsti.

Alla base del sistema di valutazione delle prestazioni è stata posta la distinzione tra la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il Piano Performance, e la valutazione del comportamento organizzativo e individuale (la metodologia utilizzata è quella concordata in sede

di Comunità Montana con le organizzazioni sindacali ed applicata alle schede di valutazione predisposte in attuazione del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150).

Pertanto le schede di valutazione predisposte riguardano sia il personale incaricato di Posizione Organizzativa che il restante personale.

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 85 in data 29/09/2016, ha approvato e formalizzato gli obiettivi definiti ed assegnati, in data 19/04/2016, per l'anno 2016, anticipatamente rispetto alla approvazione del bilancio preventivo, dall'Organismo Comunale di Valutazione ai Responsabili delle aree incaricati di Posizione Organizzativa, al fine di poter meglio valutare l'attività svolta dagli stessi nonché riscontrare a consuntivo il grado di raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Amministrazione.

Verifica Risultati raggiunti

L'Organismo comunale di valutazione ha effettuato nel corso dell'anno una verifica intermedia, in data 05/10/2016, al fine di un controllo sull'andamento del raggiungimento degli obiettivi assegnati e per l'eventuale modifica e/o integrazione degli stessi in caso di sopravvenute nuove necessità, nel corso della quale i Responsabili di P.O. hanno relazionato sull'attività svolta ed esposto le criticità riscontrate, anche in relazione a nuove incombenze subentrate.

Durante la verifica finale, in data 11/05/2017, l'Organismo Comunale di Valutazione ha verificato l'attività svolta al fine del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati mediante il controllo della documentazione necessaria e richiamata nelle schede, valutando i motivi di eventuali ritardi non imputabili ai Responsabili.

L'Organismo Comunale di Valutazione, in data 11.05.2017 ha verificato che gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Servizio, sono stati positivamente raggiunti. Ha proseguito con la valutazione del comportamento organizzativo ed individuale come predefinito ed allegato alle schede, definendo nel complesso l'attività svolta positivamente e secondo le percentuali contenute nel documento di valutazione.

Per ciò che concerne le risorse finanziarie utilizzate nel raggiungimento degli obiettivi programmati, si deve far riferimento al Piano Esecutivo di Gestione, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 21 in data 26 febbraio 2016 in via provvisoria e successivamente unitamente al piano obiettivi, con delib. 85/2016, e modificato nel corso dell'anno in considerazione di modifiche intervenute sul bilancio.

I risultati ottenuti dai Responsabili comportano la liquidazione della misura intera della retribuzione di risultato programmata.

I Responsabili di servizio, hanno effettuato la verifica degli obiettivi assegnati ai Dipendenti, constatando che l'attività, sia relativamente agli obiettivi affidati che al comportamento tenuto, è stata svolta nel complesso in modo positivo e con un punteggio sufficiente per la liquidazione della quota individuale intera di produttività.

Criticità

Non si sono riscontrate particolari criticità se non quelle collegate alla approvazione tardiva degli strumenti di programmazione economico finanziaria contenenti anche gli obiettivi strategici dell'Amministrazione, da cui dovrebbero derivare gli obiettivi operativi da assegnare al personale. Tale slittamento non sempre consente un tempestivo e completo sviluppo degli obiettivi.

L'anno 2016 è stato inoltre caratterizzato dal cambio della Amministrazione , a far data dal 05.06.2016.

Conclusioni

La metodologia operativa adottata, ormai in vigore da alcuni anni, è risultata di fatto in linea ed adeguata alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 che, comunque, hanno introdotto rilevanti elementi di novità in ordine ai sistemi di premialità e di valutazione nonché a quello della trasparenza e dell'integrità.

Trasparenza

I cittadini, e più in generale tutti gli stakeholder, sono coinvolti nelle azioni intraprese dal Comune in particolare tramite il sito istituzionale - sezione "Amministrazione Trasparente" - che è stata istituita, compilata ed aggiornata nei tempi e nei modi richiesti dalla normativa.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Marcella Di Mauro