



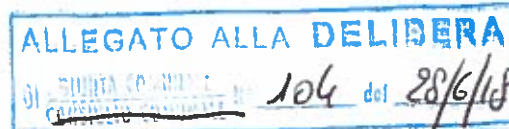
## COMUNE DI CORTEMAGGIORE

Provincia di Piacenza

Piazza Patrioti 8 – cap 29016 – Tel. (0523) 83 27 11 - Fax (0523) 83 65 98

Codice Fiscale e Partita I.V.A. n. 00232410332

E-mail: comune.cortemaggiore@sintranet.legalmail.it



### UFFICIO AFFARI DEL PERSONALE

Il Segretario Comunale  
Dott.ssa Rosa Regondi

#### Oggetto: Relazione Annuale sulla Performance. Anno 2017.

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art 3 comma 4 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 evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Al pari del Piano sulla Performance, la Relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo ed, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) e comma 6, del D. Lgs 150/2009, la Relazione deve anche essere validata dal Nucleo di Valutazione, quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009.

La relazione annuale sulla Performance, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) del D. Lgs 150/2009, deve essere redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e alla stessa deve essere data la massima visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.

E' importante ricordare che, nel rispetto del principio di autonomia riconosciuto dall'art. 114 della Costituzione, anche i Comuni devono adeguarsi alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, all'art. 31 ed all'art. 74 comma 2 del D. Lgs. 150/2009.

Il ciclo di gestione della performance, ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 150/2009, si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale";
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Comune di Cortemaggiore, in osservanza alle prescritte disposizioni, ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi:

1. Delibera di Giunta Comunale n. 25 del 23/03/2012 avente ad oggetto "Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi";
2. Delibera di Giunta Comunale. n. 102 del 20/09/2012 avente ad oggetto "Valutazione delle performances - Approvazione schede di valutazione responsabili di servizio e personale dipendente";
3. Delibera di Giunta Comunale. n. 46 del 27/04/2017, avente ad oggetto "Approvazione piano delle performances e obiettivi gestionali anno 2017.";
4. Delibera di Giunta Comunale. n. 144 del 28/12/2017, avente ad oggetto "Aggiornamento piano delle performances e obiettivi gestionali 2017."

Con la presente Relazione sulla Performance, si intende rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2017 ed i risultati ottenuti nei singoli Servizi dell'Ente, tenendo conto delle relazioni presentate nell'anno 2017 dai Responsabili di Servizio 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.

Per meglio comprendere e contestualizzare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2017, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- a) Organizzazione interna dell'Ente;
- b) Programmi e obiettivi per l'anno 2017;
- c) Verifica finale degli obiettivi 2017 del Piano della Performance. I risultati raggiunti.

**a) ORGANIZZAZIONE INTERNA DELL'ENTE.**

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 116 del 22/12/2014 esecutiva veniva ridefinita la dotazione organica, la struttura organizzativa e l'organigramma dell'Ente a seguito del trasferimento all'Unione dei Comuni "Bassa val d'Arda Fiume Po" delle seguenti funzioni:

- funzioni di polizia Municipale e Polizia amministrativa locale;
- funzione della gestione dei sistemi informatici e delle tecnologie dell'informazione;
- funzione dello Sportello unico telematico delle attività produttive, comprensiva delle attività produttive/terziarie e di quelle relative all'agricoltura;
- funzioni di Protezione Civile;

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 01/03/2016 esecutiva. si è rideterminata la dotazione organica dell'Ente a far data dal 01/02/2016 in complessivi 20 posti prendendo atto che con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 36 del 30/11/2015 esecutiva, veniva conferita all'Unione dei Comuni "Bassa Val D'Arda Fiume Po" la funzione di progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali e che in esecuzione della deliberazione della Giunta dell'Unione n. 30 del 5/12/2015 esecutiva, si approvava l'organigramma e la dotazione organica del personale di questa funzione conferita all'Unione, e in seguito con deliberazioni della Giunta Comunale n° 106 del 21/12/2015 e n. 1 del 19/1/2016 entrambe esecutive, venivano trasferiti all'Unione n. 2 operatori socio sanitari con decorrenza dal 1/2/2016 e comandato l'istruttore Direttivo Parma Federica Cat. D1 per 20 ore settimanali con decorrenza dal 1/1/2016;

Pertanto, nell'anno 2017, la struttura organizzativa dell'Ente può essere così evidenziata:

- Settore Affari Generali e Istituzionali –Servizio Segreteria Affari Generali
  - Servizio Demografico Cimiteriale
  - Servizio Elettorale Leva
  - Servizio Informativo
- Settore Economico Finanziario

- Servizio Economico Finanziario
- Servizio Tributi
- Settore Organizzazione e Gestione Risorse Umane
  - Servizio Affari del Personale
  - Servizio Trattamento Economico del Personale
- Settore Servizi ai Cittadini
  - Servizio Cultura e Biblioteca
  - Servizio Sport e Tempo Libero
  - Servizio Istruzione e politiche giovanili
- Settore Lavori Pubblici – Ambiente
  - Servizio Lavori Pubblici
  - Servizio Ambiente
  - Servizio Manutenzioni
- Settore Pianificazione e Sviluppo
  - Servizio Urbanistica e Edilizia private
  - Servizio sviluppo e promozione del territorio

I titolari di posizione organizzativa per l'anno 2017 sono stati:

- per i Settori Affari Generali e Istituzionali e Servizi ai Cittadini, Sig.ra Carmen Parenti ;
- per il Settore Economico Finanziario, Dott. Clara Ghizzoni;
- per il Settore Organizzazione e Gestione Risorse Umane, Servizio Affari del Personale – Dott.ssa Rosa Regondi;
- per il Settore Organizzazione e Gestione Risorse Umane, Servizio Trattamento Economico Dott.ssa Clara Ghizzoni
- per i Settori Lavori Pubblici – Ambiente, Pianificazione e Sviluppo – Geometra Massimo Gaudenzi;

La dotazione organica dell'Ente per l'anno 2017 può essere così rappresentata:

Categoria giuridica	Posti previsti nella dotazione organica	Posti vacanti
A	1	-
B1	3	1
B3	2	1
C	9	2
D1	5	-
<b>TOTALE</b>	<b>20*</b>	<b>4</b>

Totale posti n. 20 di cui 4 vacanti: 1 Istruttore Tecnico – 1 Autista scuolabus Esecutore tecnico – 1 Esecutore Tecnico - 1 Istruttore Amministrativo Contabile (attualmente coperto con assunzione a tempo determinato con contratto di formazione e lavoro).

*\* Ai 20 posti previsti nella dotazione organica occorre aggiungerne ulteriori 5 corrispondenti a personale trasferito all'Unione dei Comuni Bassa val d'Arda fiume Po i cui posti sono pertanto da ritenersi congelati. Si tratta di n. 2 dipendenti categoria B1 – Operatori socio sanitari, n. 2 dipendenti cat. C1 agenti di polizia locale e n. 1 dipendente categoria D1 Istruttore Direttivo di polizia locale.*

## **b) PROGRAMMI E OBIETTIVI PER L'ANNO 2017**

Il Comune di Cortemaggiore ha definito, con le sopra indicate delibere di Giunta Comunale n. 46 del 27/4/2017 e n. 144 del 28/12/2017, gli obiettivi operativi e strategici dei Servizi in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune e quelli strategici dell'Ente. Gli obiettivi assegnati ai dipendenti, rispecchiano il programma di mandato dell'Amministrazione e sono diretti a diffondere, presso i medesimi dipendenti, nuove culture sul ruolo degli stessi e sulla necessità di dover garantire risposte ai cittadini nel rispetto dei termini di legge. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performances organizzative dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso e dei titolari di P.O. Il Piano delle performance del Comune di Cortemaggiore, redatto in coerenza con il Regolamento per la valutazione delle performance del personale dipendente dell'Ente approvato con delibera di Giunta Comunale n. 102 del 20/09/2012, è stato articolato in macro sezioni.

Gli obiettivi si distinguono in strategici ed organizzativi:

1) Gli obiettivi Strategici sono volti al miglioramento della qualità dei servizi o degli interventi. Essi sono finalizzati all'attuazione del programma amministrativo, all'attivazione di un nuovo servizio o al miglioramento della qualità di quelli già in essere e si sostanziano nei risultati che l'amministrazione ha individuato come prioritari rispetto all'attività dell'Ente. Per ogni obiettivo è stato individuato l'Ufficio o gli Uffici interessati.

2) Gli obiettivi organizzativi sono finalizzati a migliorare ed a mantenere le performances gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni dei diversi settori dell'Ente. La valutazione dei comportamenti organizzativi ha lo scopo di confrontare i comportamenti attesi dai responsabili di posizione organizzativa rispetto a quelli effettivamente realizzati.

La valutazione suddetta deve essere effettuata mediante l'utilizzo delle relative schede allegate al Regolamento per la valutazione delle performance del personale dipendente dell'Ente approvato con delibera di Giunta Comunale n. 102 del 20/09/2012.

## **c) VERIFICA FINALE DEGLI OBIETTIVI 2017 DEL PIANO DELLA PERFORMANCE. I RISULTATI RAGGIUNTI.**

Si acquisiscono agli atti le relazioni a consuntivazione del Piano della Performance prodotte dai Responsabili interessati sulla base delle attività svolte e le valutazioni espresse dal Nucleo in relazione al raggiungimento dei risultati prefissati.

Nello specifico risultano individuati complessivamente n. 19 obiettivi strategici. Di questi 14 sono risultati raggiunti al 100 %, 3 obiettivi sono stati raggiunti per un valore compreso tra il 90 e il 99,99 %, 1 obiettivo è stato raggiunto al 50% e 1 obiettivo è divenuto irrealizzabile nel corso dell'anno per oggettive motivazioni.

Nel complesso, la performance organizzativa risultante dal confronto con standard e con la situazione precedente, si conferma a livelli stabili.

### **Considerazioni finali**

La metodologia di valutazione è in linea con le disposizioni del D.Lgs. 150/2009 e con gli istituti della premialità e della valutazione.

Cortemaggiore, 26/06/2018

Il Segretario Comunale  
Dott.ssa Rosa Regondi