

COMUNE DI CASSANO SPINOLA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021

Premessa

La presente relazione è predisposta in ossequio a quanto disposto dall'art. 10 comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 ed è dunque finalizzata ad evidenziare, a consuntivo e con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti dall'Ente. Essa tiene, dunque, conto dei singoli obiettivi programmati per l'anno oggetto di valutazione e rileva gli eventuali scostamenti rispetto agli stessi obiettivi in una complessiva valutazione del funzionamento degli uffici, sia per quanto riguarda il personale dipendente che per quanto riguarda i responsabili di Area.

In coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato dal Comune di Cassano Spinola con deliberazione di giunta comunale n. 8 del 08.02.2012, si mira a valutare la performance tenendo a riferimento l'Ente nella sua globalità. Si tenga presente, peraltro, che il Piano delle Performance 2021 è stato elaborato prevedendo obiettivi specifici legali all'attività di ogni singolo settore.

Sulla base di ciò, e attraverso le apposite schede previste dallo stesso Sistema interno sopra citato, la valutazione delle performance dei titolari di posizione organizzativa avviene con l'assegnazione di un punteggio massimo di cento punti frutto della seguente somma: un massimo di 60 punti per il raggiungimento degli obiettivi individuati nel Piano della Performance; un punteggio massimo di 40 punti da attribuire in relazione alle competenze professionali e manageriali dimostrate. Gli obiettivi strategici ed operativi per i tre dipendenti titolari di posizione organizzativa (tre aree: Amministrativa; Finanziaria; Tecnica) sono stati, dunque, individuati ed assegnati attraverso il Piano delle risorse - degli obiettivi e della performance 2021 - 2023, redatto ai sensi del D.lgs. 150/2009 e adottato con la delibera di giunta comunale n. 12 del 04/03/2021 di approvazione del PEG 2021-2023.

La valutazione dei dipendenti privi di posizione organizzativa, invece, prevede l'assegnazione di un punteggio massimo di cento punti da attribuire in virtù dei comportamenti organizzativi e professionali esplicitati nel Sistema di Valutazione nonché del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati nel piano 2021.

Si rileva, inoltre, che in coerenza con l'impianto normativo nazionale, la valutazione relativa alla performance 2021 tiene conto anche del grado di soddisfacimento dell'utenza.

Risultati raggiunti e criticità.

Complessivamente, è possibile senza dubbio affermare che, nell'anno oggetto di valutazione, l'apparato amministrativo, con senso di responsabilità, si è impegnato a realizzare quanto prefissato dagli organi di indirizzo. Migliorando con il tempo anche l'attitudine al confronto e alla collaborazione tra le aree, da sempre auspicata anche dall'amministrazione comunale, si è fatto fronte alle incombenze derivanti dall'emergenza epidemiologica, alle numerose scadenze e ai molteplici adempimenti a cui l'Ente era chiamato nonché alle urgenze che via via si sono manifestate nel corso dell'anno. L'ulteriore miglioramento di tale aspetto, anche a fronte di una ormai avviata riorganizzazione degli uffici, fa ben sperare anche per il tempo a venire.

Misurazione e valutazione della performance.

Dal 2012 il nuovo sistema in vigore per il Comune di Cassano Spinola, che continua ad essere applicato anche a seguito del procedimento di fusione, prevede una valutazione basata sui principi di meritocrazia e valorizzazione delle prestazioni di lavoro ed incentrata oltre che sulle competenze, anche sul grado di raggiungimento degli obiettivi.

Le schede vengono consegnate personalmente ai singoli dipendenti, in occasione della comunicazione della valutazione.

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa.

VALUTAZIONE FINALE PERCENTUALE DIPENDENTI INTERESSATI

Valutazioni comprese da 90 a 100 punti	14,29 %
Valutazioni comprese da 80 a 89 punti	85,71 %
Valutazioni comprese da 70 a 79 punti	%
Valutazioni comprese da 61 a 69 punti	%
Valutazioni fino a 60 punti	%

Si precisa che, secondo il vigente Sistema di valutazione e misurazione delle performance, ai dipendenti, non titolari di PO, viene attribuita una quota delle risorse di parte variabile destinate in forza del contratto decentrato integrativo alla produttività, considerato il numero potenziale di destinatari, come segue:

100% con punti da 90 a 100

90% con punti da 80 a 89

85% con punti da 70 a 79

65% con punti da 61 a 69

0% con punti fino a 60

Quanto all'attività di valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa, l'esito di detta valutazione, conferma una valutazione positiva in ordine ai comportamenti organizzativi e manageriali dimostrati dai Responsabili di Posizione Organizzativa.

VALORE MEDIO VALUTAZIONE TITOLARI DI PO: 87/100

L'erogazione dell'indennità di risultato ai titolari di posizione organizzativa e l'erogazione dell'indennità per la produttività ai dipendenti privi di tale titolarità avviene in virtù di tale valutazione e in funzione di quanto previsto dal Sistema di Valutazione vigente.

Si dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione, per assicurarne la più ampia visibilità e conoscenza.

Il Segretario Comunale

COMUNE DI CASSANO SPINOLA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021

Premessa

La presente relazione è predisposta in ossequio a quanto disposto dall'art. 10 comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 ed è dunque finalizzata ad evidenziare, a consuntivo e con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti dall'Ente. Essa tiene, dunque, conto dei singoli obiettivi programmati per l'anno oggetto di valutazione e rileva gli eventuali scostamenti rispetto agli stessi obiettivi in una complessiva valutazione del funzionamento degli uffici, sia per quanto riguarda il personale dipendente che per quanto riguarda i responsabili di Area.

In coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato dal Comune di Cassano Spinola con deliberazione di giunta comunale n. 8 del 08.02.2012, si mira a valutare la performance tenendo a riferimento l'Ente nella sua globalità. Si tenga presente, peraltro, che il Piano delle Performance 2021 è stato elaborato prevedendo obiettivi specifici legali all'attività di ogni singolo settore.

Sulla base di ciò, e attraverso le apposite schede previste dallo stesso Sistema interno sopra citato, la valutazione delle performance dei titolari di posizione organizzativa avviene con l'assegnazione di un punteggio massimo di cento punti frutto della seguente somma: un massimo di 60 punti per il raggiungimento degli obiettivi individuati nel Piano della Performance; un punteggio massimo di 40 punti da attribuire in relazione alle competenze professionali e manageriali dimostrate. Gli obiettivi strategici ed operativi per i tre dipendenti titolari di posizione organizzativa (tre aree: Amministrativa; Finanziaria; Tecnica) sono stati, dunque, individuati ed assegnati attraverso il Piano delle risorse - degli obiettivi e della performance 2021 - 2023, redatto ai sensi del D.lgs. 150/2009 e adottato con la delibera di giunta comunale n. 12 del 04/03/2021 di approvazione del PEG 2021-2023.

La valutazione dei dipendenti privi di posizione organizzativa, invece, prevede l'assegnazione di un punteggio massimo di cento punti da attribuire in virtù dei comportamenti organizzativi e professionali esplicitati nel Sistema di Valutazione nonché del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati nel piano 2021.

Si rileva, inoltre, che in coerenza con l'impianto normativo nazionale, la valutazione relativa alla performance 2021 tiene conto anche del grado di soddisfacimento dell'utenza.

Risultati raggiunti e criticità.

Complessivamente, è possibile senza dubbio affermare che, nell'anno oggetto di valutazione, l'apparato amministrativo, con senso di responsabilità, si è impegnato a realizzare quanto prefissato dagli organi di indirizzo. Migliorando con il tempo anche l'attitudine al confronto e alla collaborazione tra le aree, da sempre auspicata anche dall'amministrazione comunale, si è fatto fronte alle incombenze derivanti dall'emergenza epidemiologica, alle numerose scadenze e ai molteplici adempimenti a cui l'Ente era chiamato nonché alle urgenze che via via si sono manifestate nel corso dell'anno. L'ulteriore miglioramento di tale aspetto, anche a fronte di una ormai avviata riorganizzazione degli uffici, fa ben sperare anche per il tempo a venire.

Misurazione e valutazione della performance.

Dal 2012 il nuovo sistema in vigore per il Comune di Cassano Spinola, che continua ad essere applicato anche a seguito del procedimento di fusione, prevede una valutazione basata sui principi di meritocrazia e valorizzazione delle prestazioni di lavoro ed incentrata oltre che sulle competenze, anche sul grado di raggiungimento degli obiettivi.

Le schede vengono consegnate personalmente ai singoli dipendenti, in occasione della comunicazione della valutazione.

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa.

VALUTAZIONE FINALE PERCENTUALE DIPENDENTI INTERESSATI

Valutazioni comprese da 90 a 100 punti	14,29 %
Valutazioni comprese da 80 a 89 punti	85,71 %
Valutazioni comprese da 70 a 79 punti	%
Valutazioni comprese da 61 a 69 punti	%
Valutazioni fino a 60 punti	%

Si precisa che, secondo il vigente Sistema di valutazione e misurazione delle performance, ai dipendenti, non titolari di PO, viene attribuita una quota delle risorse di parte variabile destinate in forza del contratto decentrato integrativo alla produttività, considerato il numero potenziale di destinatari, come segue:

100% con punti da 90 a 100

90% con punti da 80 a 89

85% con punti da 70 a 79

65% con punti da 61 a 69

0% con punti fino a 60

Quanto all'attività di valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa, l'esito di detta valutazione, conferma una valutazione positiva in ordine ai comportamenti organizzativi e manageriali dimostrati dai Responsabili di Posizione Organizzativa.

VALORE MEDIO VALUTAZIONE TITOLARI DI PO: 87/100

L'erogazione dell'indennità di risultato ai titolari di posizione organizzativa e l'erogazione dell'indennità per la produttività ai dipendenti privi di tale titolarità avviene in virtù di tale valutazione e in funzione di quanto previsto dal Sistema di Valutazione vigente.

Si dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione, per assicurarne la più ampia visibilità e conoscenza.

Il Segretario Comunale