



COMUNE DI PASIAN DI PRATO

PROVINCIA DI UDINE

Relazione sulla performance

(art. 10 D.Lgs. 27.10.2009, n. 150 e art. 50 Regolamento Comunale
sull'Ordinamento Uffici e Servizi)

ANNO 2012

PREMESSA

La presente relazione, predisposta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b) del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e recepito in questo Comune dall'art. 50, comma 1, lett. c, del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi, mostra a consuntivo, con riferimento al 2012, i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati.

IL CICLO DELLA PRESTAZIONE

Il Comune di Pesian di Prato ha approvato con deliberazione della Giunta comunale n. **194 del 01.10.2012 e s.m.i.** il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni del personale in attuazione del decreto e regolamento surriferiti, così articolato:

- a. la fase della programmazione, nell'ambito del programma di mandato del Sindaco, della Relazione Previsionale e Programmatica (RPP), del Bilancio di Previsione e del Piano esecutivo di Gestione (PEG), tramite il Piano Triennale della Prestazione (P.T.P.). Il Piano triennale della prestazione, che è costituito da una sintesi, anche per estratto, delle parti attinenti dei predetti documenti, viene sottoposto ai portatori di interesse preventivamente e progressivamente individuati dalla Giunta e quindi, tenuto conto delle osservazioni eventualmente presentate, viene dalla medesima approvato entro un mese dall'approvazione del Bilancio di Previsione di ogni esercizio con aggiornamento delle previsioni iniziali. Può essere aggiornato nel corso dell'anno entro e non oltre il 30 settembre del primo anno di riferimento: il P.T.P. può comunque essere integrato e modificato entro il 30 settembre del primo esercizio di riferimento;
- b. la fase del monitoraggio, in concomitanza alla ricognizione dello stato di attuazione dei programmi, tramite apposita verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) da svolgere entro il 31 luglio con riferimento ai risultati raggiunti al 30 giugno. I responsabili/P.O. effettuano il monitoraggio intermedio dei propri collaboratori entro il 10 luglio con riferimento ai risultati raggiunti al 30 giugno, producendo la conseguente idonea documentazione all'O.I.V. entro il 10 luglio;
- c. la fase del rendiconto, in concomitanza all'approvazione del Rendiconto della gestione, tramite la Relazione sulla Prestazione, predisposta dal Segretario generale, coadiuvato dal Servizio Programmazione e Controllo sottoposta alla Giunta per l'approvazione e quindi all'O.I.V. per la validazione.

PROGRAMMAZIONE

La prima fase è un'attività di pianificazione a carico del Sindaco, della Giunta, del Segretario e dei Responsabili di posizione organizzativa che è avvenuta adottando i seguenti documenti:

- deliberazione del Consiglio comunale n. 28 del 19.4.2012, di approvazione del bilancio di previsione per l'anno 2012, bilancio pluriennale 2012-2014 e relazione revisionale e programmatica 2012/2014;
- delibera della Giunta comunale n. 134 del 18.6.2012 di approvazione del PEG (in questo Ente PRO, Piano Risorse e Obiettivi).

Quest'ultima delibera è stata poi modificata e integrata con atto di Giunta n. 199 del 8.10.2012 per inserire, nell'ambito del Ciclo della Prestazione entrato in vigore nel 2012, il Piano Triennale della Prestazione (PTP), come previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 150/2009.

Il PTP individua, per il Segretario comunale e ciascun Responsabile di posizione organizzativa, gli obiettivi strategici per l'amministrazione e le risorse a disposizione per il raggiungimento degli stessi.

In tale contesto si pone la fase di valutazione della prestazione individuale annuale dei soggetti interessati, verificando i risultati raggiunti rispetto alle previsioni iniziali.

MONITORAGGIO

Questa è la fase del controllo in corso d'anno dell'attuazione di quanto programmato. Poiché l'OIV è subentrata in un momento successivo all'approvazione del PRO 2012 si è preso occasione di questo momento per procedere, in contraddittorio con i Responsabili, alla definizione e assegnazione da parte dell'organo di governo degli obiettivi operativi con annessi indicatori. Concluso il confronto, l'OIV ha provveduto a validare la **scheda di valutazione della prestazione individuale dei responsabili per l'anno 2012**.

RENDICONTO

La valutazione della prestazione individuale, attuata mediante l'adozione della presente Relazione sulla Prestazione redatta dal Segretario comunale, viene sottoposta alla Giunta contestualmente al Rendiconto della Gestione. La verifica dei risultati raggiunti, previo contraddittorio con i Responsabili PO, è sottoposta a successiva validazione dell'OIV ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato.

A proposito al grado di conseguimento della prestazione organizzativa l'esame dei contenuti delle relazioni predisposte dai singoli Responsabili dei servizi in ordine alle attività svolte nel corso dell'anno 2012 e al grado di raggiungimento degli obiettivi operativi di riferimento approvati con la delibera della Giunta comunale n. 199/2012, consente di esprimere una valutazione largamente positiva delle attività espletate e dei risultati raggiunti che si riassumono nella prestazione organizzativa dell'ente. Il loro collegamento alle linee e i programmi di mandato ne evidenzia l'attinenza e lo svolgimento in tendenziale coerenza, tenuto conto dei molteplici fattori, esterni all'Amministrazione, che entrano in gioco nel perseguimento degli obiettivi strategici.

Valga per esemplificazione il riferimento alle sempre nuove e/o urgenti misure in materia finanziaria, tributaria a livello nazionale, alle regole stringenti in materia di patto di stabilità regionale, alle restrizioni conseguenti sul piano programmatico ed operativo degli interventi in conto capitale e non solo.

L'impatto nel 2012 - sull'ambiente di riferimento e sulla collettività - dell'azione amministrativa che supporta l'intera prestazione organizzativa dell'ente, evidenzia:

- da un lato la continuità nella erogazione di prestazione di servizi soprattutto nel multiforme ambito sociale, quindi culturale, scolastico ricreativo, sportivo, servizi di comunicazione e trasparenza verso l'utenza, con livelli di apprezzabile sufficienza e qualità;
- dall'altro assenza di elementi negativi di particolare rilievo che non siano legati alle tematiche ambientali (inquinamento atmosferico, gestione rifiuti etc.); residuano negatività spesso confinate nella rappresentazione di situazioni legate a bisogni individuali;
- le relazioni dei responsabili, strutturate sul introdotto ciclo della prestazione, consentono la verifica della esposta sintetica valutazione.

Nelle Relazioni e Documenti allegati sono riportati i risultati conseguiti da ciascun Responsabile di Posizione Organizzativa dell'Ente.

PRECISAZIONI

La **scheda di valutazione della prestazione individuale** validata dall'OIV è suddivisa in quattro parti A) Grado di conseguimento della prestazione organizzativa, B) Obiettivi, C) Competenze e comportamenti professionali e D) Differenziazione delle valutazioni dei collaboratori.

Nei criteri di cui alla lettera C) Competenze e comportamenti professionali, è compreso anche l'accertamento del livello di benessere organizzativo all'interno degli uffici, voce questa da rilevarsi attraverso specifici questionari. Poiché il ciclo della performance è iniziato durante l'anno, in fase gestionale ormai avanzata (ottobre 2012), non si è ritenuto opportuno procedere alla somministrazione dei questionari sul benessere organizzativo. Pertanto tale aspetto viene desunto dalle descrizioni all'uopo inserite da ciascun Responsabile nelle relazioni finali allegate, in attuazione anche ai contenuti del documento sulla valutazione del rischio da stress lavoro correlato redatto ai sensi del D.lgs. 81/2008, art. 28.

Data, 16.5.2013

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.sa Maria Antonietta Marzietti

