



RELAZIONE PERFORMANCE - ANNO 2021

La presente relazione, ai sensi dell'art. 10 comma 1 lett. b) D.Lgs. 150/2009, rende atto della consuntivazione del Piano della Performance, previo esame dei report e delle relazioni prodotte dai titolari di Posizione Organizzativa dai quali emerge:

- il grado di realizzazione delle performance attese relativamente ai processi lavorativi istituzionali;
- il grado di raggiungimento dei risultati programmati rispetto agli obiettivi assegnati.

L'Ente si è dotato di un Piano della performance 2021/2023 – Piano degli obiettivi 2021, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 18/08/2021.

Il sistema della performance adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 31/07/2017 prevede che gli obiettivi, con i conseguenti parametri di valutazione e di pesatura di ciascuno di essi, siano valutati dal Nucleo di Valutazione per i Responsabili di Posizione Organizzativa (n. 3 unità), mentre per due dipendenti non titolari di posizione organizzativa la valutazione è svolta annualmente dal rispettivo Responsabile di area.

Per questi ultimi, si evidenzia una diversa articolazione di elementi considerati per la pesatura e la misurazione della performance individuale, dando rilievo alle capacità di interazione con gli altri uffici e alla flessibilità operativa, particolarmente funzionale al miglioramento della macchina amministrativa di un Comune di modeste dimensioni, quale è il Comune di Pralormo.

Nel Piano degli Obiettivi e con riferimento alla performance, sono stati individuati singolarmente e analiticamente gli obiettivi finali e le funzioni da svolgere e di competenza di ciascuna delle cinque aree in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente.

Per le posizioni organizzative la valutazione è stata articolata secondo tre criteri fondamentali:

1. Assegnazione di un punteggio da 0 a 50 per il raggiungimento degli obiettivi annualmente individuati nel relativo piano e nel piano della performance, secondo l'Allegato 2B, che presenta un range da 5 a 15 punti per obiettivo, in relazione alla complessità dello stesso, per un totale di 10 obiettivi.
2. Assegnazione di un punteggio da 0 a 40 per il raggiungimento di un'adeguata performance professionale e manageriale articolata in sette aspetti premianti;
3. Assegnazione di un punteggio massimo di 10 punti per la valutazione strategica relativa all'apporto al funzionamento della macchina amministrativa al fine di attuare gli indirizzi programmatici dell'Ente.

Le schede sono state condivise con il Segretario comunale e formulate dal Nucleo di Valutazione che ha fornito così il proprio giudizio sull'operato delle posizioni organizzative secondo l'articolazione sopra descritta.

1. Risultati ed eventuali scostamenti

I Responsabili d'Area e tutto il personale hanno dato adeguata risposta, complessivamente, al coordinamento, alle direttive e agli indirizzi tesi allo sviluppo di un'efficiente attività amministrativa e hanno saputo dimostrare la disponibilità e l'impegno necessari ad operare sinergicamente verso la

finalità comune di dare attuazione alla programmazione dell'Ente e alla gestione dei servizi istituzionali, ciascuno per le proprie competenze.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi dei responsabili di area è stato, pertanto, pari al 100%. Si evidenzia, peraltro, che l'ente ha utilizzato, rispettivamente, nell'area tecnica e nel Servizio personale n. due dipendenti di altri comuni tramite l'istituto dello scavalco di eccedenza, nei limiti legislativi vigenti in ordine alla spesa del lavoro flessibile.

Il punteggio ottenuto dal personale non responsabile di PO è stato di 90 su 90 per aver mostrato una grande flessibilità e autonomia nella copertura di servizi.

2. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza

Dando seguito a quanto disposto dalle vigenti norme sulla trasparenza, la sezione "Amministrazione trasparente" presente sul sito istituzionale è stata progressivamente alimentata con le necessarie informazioni cui si accede con facilità e immediatezza, seppure l'esigenza di un costante monitoraggio non è facile da garantire con tempestività da parte degli Uffici.

29/06/2022

Il Segretario Comunale
Dr.ssa Stefania Truscia