

COMUNE DI MONDOLFO

(Provincia di Pesaro e Urbino)

RELAZIONE SULL'ATTUAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI

La presente relazione viene redatta in riferimento ai riferimenti normativi, regolamentari e amministrativi in materia vigenti e, in particolare, ai seguenti di seguito richiamati:

- il D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 come modificato dal D. Lgs. 74/2016 ed in particolare l'art. 10 del medesimo;
- l'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 il quale prevede il Piano esecutivo di gestione che unifica organicamente il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance;
- la deliberazione G.C. n.193 del 19.10.2016 con la quale sono stati approvati il sistema di valutazione della performance individuale dei Responsabili di Settore e quello del restante personale dipendente;
- la deliberazione G.C. n. 59 del 21.04.2022 esecutiva ai sensi di legge, con la quale sono stati approvati il Piano esecutivo di gestione 2022/2024 e il Piano della Performance.

PRINCIPI

Il sistema della valutazione si ispira a i seguenti principi:

- la misurazione e la valutazione della performance dei dipendenti del Comune deve essere finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance è finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ed è così articolato:
- Il Nucleo di Valutazione valuta annualmente il raggiungimento degli obiettivi di performance individuale dei Responsabili di Settore /Titolari di posizione organizzativa;
- i Responsabili di Settore/Titolari di P.O. valutano a loro volta la performance individuale del personale dipendente loro assegnato.

DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

La misurazione e la valutazione della performance viene effettuata previa definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e previo collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse, attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- **le linee programmatiche di mandato;**
- **il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.);**
- **-il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità;**
- **il Piano esecutivo di gestione,** approvato annualmente dalla Giunta, contenente le risorse assegnate ai Responsabili di Settore/Titolari di P.O. e i relativi obiettivi che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di Mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile del Piano della Performance attesa dell'Ente.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE

La misurazione e valutazione delle prestazioni del personale apicale e del restante personale avviene con le modalità previste dai sistemi di valutazione della performance individuale del personale titolare e non titolare di

posizione organizzativa dell'Ente adottati con la sopra richiamata deliberazione di Giunta, considerando una serie di indicatori, ivi ben specificati, per quanto attiene ai comportamenti organizzativi.

IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE

Con il Piano esecutivo di gestione e Piano della Performance 2022 sono stati assegnati complessivamente ai Responsabili di Settore/Titolari di P.O. n. 65 obiettivi di performance individuale suddivisi per Settore come di seguito indicato:

- n. 14 alla Responsabile del Settore Affari Generali;
- n. 10 alla Responsabile del Settore Economico -finanziario;
- n. 9 alla Responsabile del Settore Servizi Demografici e sociali;
- n. 13 al Responsabile del Settore Urbanistica/SUAP;
- n. 9 al Responsabile del Settore Lavori Pubblici;
- n. 10 alla Responsabile del Settore Polizia Locale.

E' da precisare che nei settori 5° e 6° in corso d'anno si è registrato un avvicendamento di figure per il collocamento a riposo degli iniziali Responsabili.

Il Nucleo di Valutazione, sulla scorta:

- dell'esame dei succitati documenti di programmazione;
- delle relazioni rese dai Responsabili di Settore/Titolari di P.O. riguardo alla verifica dell'attuazione degli obiettivi loro assegnati, depositate agli atti di ufficio;
- delle schede di valutazione delle competenze/comportamenti per l'anno 2022 del personale dipendente assegnato, utili ai fini della valutazione di specifica area comportamentale

ha trasmesso/consegnato le singole schede di valutazione della performance individuale dei Responsabili di Settore/Titolari di P.O.

La performance individuale dei Responsabili di Settore/Titolari di P.O. ha visto l'assegnazione di punteggi compresi nell'intervallo tra 9,00 e 9,22.

Dal canto loro i Responsabili di Settore/Titolari di P.O. hanno provveduto a valutare la performance individuale dei dipendenti assegnati, con attribuzione di punteggi compresi nell'intervallo tra 5,10 e 10.

Mondolfo, li 15.11.2023

Il Segretario Generale
Dott. Gianluca Mazzanti