

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

COMUNE DI MONDOLFO

ANNO 2019

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 c.1 lettera b) del decreto 150/2009, costituisce lo strumento che conclude il ciclo di gestione della performance ed evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con la rilevazione degli eventuali scostamenti ed indicando, nel caso e ove possibile, anche le cause e le eventuali misure correttive da adottare.

Vista al riguardo la deliberazione della Giunta comunale n. 39 del 25/02/2019 ad oggetto approvazione del piano esecutivo di gestione e del piano della performance relativo al bilancio di previsione annuale 2019 con cui è stato il Piano Esecutivo di Gestione ed il Piano delle Performance 2019 assegnando ai Responsabili di Settore la responsabilità delle dotazioni finanziarie necessarie al raggiungimento degli obiettivi, indicati nel Piano Esecutivo di Gestione, incaricandoli di gestire i budget loro assegnati, mediante proprie determinazioni e attraverso un'attività di supervisione dei centri di spesa;

La struttura organizzativa dell'Ente ha al suo vertice il Segretario Comunale e si articola in 6 settori con altrettanti responsabili in posizione organizzativa (PO) così articolata:

Settore I Affari Generali e Istituzionali

Settore II Economico Finanziario

Settore III Servizi Demografici e Sociali"

Settore IV Urbanistica e Suap

Settore V Progettazione LL.PP. Ambiente

Settore VI Polizia locale

Il nucleo di valutazione ha provveduto alla valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale incaricato delle funzioni dirigenziali, relativamente all'anno 2019, attraverso l'esame delle relazioni di ciascun Responsabile di settore sullo stato di attuazione degli obiettivi e sulla realizzazione dei singoli progetti. Dai dati riportati nelle relative schede di valutazione si ricava come l'esito sia stato positivo.

Rammentato al riguardo che gli obiettivi e i singoli progetti hanno tenuto altresì conto delle seguenti direttive generali:

- a) Dare attuazione alla normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro tramite l'assunzione dei compiti e responsabilità previste per il datore di lavoro/dirigente ai sensi del D.Lgs 81/2008 in dando atto che la giunta comunale ha designato i capi settore quali datori di lavoro. Conservare presso l'ufficio il documento di valutazione rischi firmato e

originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

Sul piano operativo il sistema di valutazione e misurazione della performance si articola distintamente in relazione ai seguenti raggruppamenti di personale, individuati in funzione della qualifica e del ruolo organizzativo:

A. Personale appartenente alla categoria "D" "incaricato di posizione organizzativa

B. Personale appartenente alle categorie "B" - "C" - "D".

Il sistema si basa:

- per il personale in posizione organizzativa: sugli obiettivi conseguiti, e sulla valutazione delle competenze,
- su tre componenti per tutto il restante personale: obiettivi conseguiti contributo personalmente assicurato alla performance del settore/servizio e valutazione delle competenze, per un punteggio medio pari a 10 punti

Allo scopo di procedere alla valutazione individuale i responsabili di settore hanno predisposto la valutazione per ciascun dipendente che presta servizio presso la struttura organizzativa di competenza, mentre il nucleo di valutazione ha proposto al Sindaco la valutazione dei responsabili di settore, tutti in posizione organizzativa e del Segretario generale. Proposta recepita e condivisa dal Sindaco. La valutazione dei Responsabili di settore ha assegnato punteggi tra 8.80 e 9.10.

La performance di tutto il personale si conferma, quindi, su buoni livelli, in coerenza con i risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi/indicatori strategici individuati e assegnati con il piano della performance e con il PEG.

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa, per la successiva approvazione della Giunta Comunale. Verrà poi pubblicata sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Ente.

La validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dell'indennità di risultato e dei compensi per produttività in favore del personale, sulla base della valutazione da ognuno ottenuta. La presente relazione sarà pubblicata nella sezione amministrazione trasparente sotto la sezione Performance/relazione sulla performance.

Mondolfo, li - 1 DIC 2020

Il Segretario Comunale

Dott. Giuseppe Aiudi



COMUNE DI MONDOLFO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

**Al Sindaco del Comune Di
Mondolfo
sede**

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D.Lgs. n. 150/2009, ha preso in esame la "Relazione sulla performance esercizio 2019" del Comune di Mondolfo.

Il Nucleo di Valutazione ha svolto il lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie.

Tutto ciò premesso, il Nucleo di Valutazione. **valida** la Relazione sulla performance esercizio 2019 del Comune di Mondolfo.

Mondolfo, li **- 1 DIC 2020**

Il Nucleo di Valutazione

Avv. Raffaello Somasetti

