



COMUNE DI LETOJANNI
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

IL SEGRETARIO COMUNALE

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

(articolo 10, comma 1, lettera b, decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

SOMMARIO

IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

PIANIFICAZIONE

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE PRIORITA'

MONITORAGGIO

CONTROLLO IN CORSO D'ANNO DELL'ATTUAZIONE DI QUANTO PROGRAMMATO

VALUTAZIONE

**VERIFICA DEI RISULTATI RAGGIUNTI E DEGLI SCOSTAMENTI RISPETTO ALLE PREVISIONI
E ASSEGNAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE APICALE.**

PREMESSA

La presente relazione, predisposta ai sensi e per gli effetti dell'art. 10 comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii., evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

PIANIFICAZIONE

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE PRIORITA'

Con delibera di G.M. N. 73 del 05.03.2024 è stato aggiornato il Piano della Performance ed è stato approvato il Piano degli obiettivi anno 2024.

Il Piano della Performance è uno strumento di programmazione che mette in collegamento il vertice politico con la struttura organizzativa deputata alla realizzazione delle attività da svolgere, attraverso un percorso con il quale si individuano gli obiettivi strategici, si definiscono gli obiettivi operativi e si determinano le fasi di attuazione tenendo conto della struttura degli enti, nonché delle risorse finanziarie e umane a disposizione.

MONITORAGGIO

CONTROLLO IN CORSO D'ANNO DELL'ATTUAZIONE DI QUANTO PROGRAMMATO.

Per la misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale il Comune di Letojanni misura e valuta la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché di favorire la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- d) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- e) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- f) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- g) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei responsabili individuati dal Sindaco è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili di gestione sulla performance individuale del personale assegnato sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

VALUTAZIONE

VERIFICA DEI RISULTATI RAGGIUNTI E DEGLI SCOSTAMENTI RISPETTO ALLE PREVISIONI E ASSEGNAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE APICALE.

La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- Dall'O.I.V. per i responsabili del settore;
- I Responsabili dei settori valutano le performance individuali del personale loro assegnato.

Il ciclo della performance è articolato nelle seguenti fasi:

- 1) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- 2) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- 3) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di interventi correttivi;
- 4) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- 5) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- 6) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

SISTEMA DI VALUTAZIONE:

Per ogni Settore viene valutata la performance organizzativa che fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

All'interno di ciascun Settore è misurata e valutata la performance individuale dei Responsabili, in posizione di autonomia e responsabilità, che è collegata:

- a) agli indicatori di performance riguardanti l'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni

La misurazione e la valutazione svolte dai titolari di P.O. sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

Per ogni settore è prevista una scheda finale di valutazione.

I singoli responsabili ripartiscono tra il personale assegnato le attività inerenti il raggiungimento degli obiettivi fissati, con un meccanismo che rafforzi il concetto di "squadra" tale per cui il raggiungimento dell'obiettivo sarà scopo comune del responsabile e del personale che mira ad avere una valutazione positiva.

Con il Piano degli obiettivi 2024 sono stati fissati gli obiettivi descritti nella scheda allegata alla presente.

2. Gli obiettivi devono essere conseguibili. Per tale motivo, il mancato raggiungimento dell'obiettivo non sarà considerato ove non dipenda da fatti imputabili al Responsabile, che dovrà, comunque, giustificare l'operato.

3. Per i servizi per i quali non sono stati assegnati obiettivi specifici, è stata valutata l'attività ordinaria.

I SINGOLI RESPONSABILI E SONO STATI SOGGETTI AD APPOSITA VALUTAZIONE IN RIFERIMENTO AL PERSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI.

Il Nucleo di valutazione ha proceduto alla **valutazione dei Responsabili, Titolari di Posizione Organizzativa, come da seguenti verbali:**

n. 1 del 18 marzo 2025 prot.5535/2025;

secondo la metodologia di cui al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato e con riferimento alla programmazione relativa all'anno di riferimento:

L'esito generale della valutazione dei titolari di posizione organizzativa è la seguente:

- Area I- servizi generali e sociali –98/100;
- Area II- economico finanziaria – punti attribuiti 100/100;
- Area III- Tecnica /Urbanistica punti attribuiti 98,5/100;
- Area IV – Polizia Locale punti attribuiti 96,5/100;
- Area Servizi Sociali punti attribuiti 91/100.

OBIETTIVI ASSEGNATI AL SEGRETARIO GENERALE

- 1) Funzioni di collaborazione ed assistenza nell'attuazione del programma politico amministrativo;
- 2) Funzioni di assistenza giuridico/amministrativa;
- 3) Partecipazione con funzioni consultive referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta;
- 4) Coordinamento e sovrintendenza dei Responsabili dei Settori;
- 5) Ulteriori funzioni:
 - Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 - Presidente dell'Uff. Procedimenti disciplinari;
 - Presidente della delegazione trattante di parte pubblica;

L'attività svolta dal Segretario Comunale viene valutata dal Sindaco secondo gli obiettivi assegnati on delibera di G.C. n. 73 del 05.03.2024 tramite scheda di valutazione depositata in atti d'ufficio.

L'esito complessivo è: 100/100.