



COMUNE DI GURRO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

Sede legale: Via Provinciale n. 4 - 28828 Gurro (VB) - Tel. 0323 76100

C.F. 84005740034 - P. Iva 0094900035

e-mail: comune.gurro@ruparpiemonte.it

Pec protocollo.comune.gurro@pec.it

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2023

1. Introduzione illustrativa

La presente relazione chiude il ciclo della performance dell'anno 2023, attivato con la elaborazione e successiva approvazione degli atti di programmazione dell'esercizio di riferimento. Il Piano della Performance 2023 del Comune di Gurro, ai sensi di quanto previsto dal D.P.R. n. 81/2022 è assorbito nella sezione "Performance" del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 18.03.2023.

Il Piano della Performance definisce gli obiettivi dell'Ente e il Piano esecutivo di gestione (PEG) mette a disposizione le risorse in attuazione dei principali strumenti di programmazione, costituiti dal Documento unico di programmazione approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 6 del 08.04.2023 e dal bilancio di previsione approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 7 08.04.2023.

Per ogni obiettivo sono stati individuati il Responsabile, i tempi previsti, i risultati attesi e i relativi indicatori per consentire di misurarne il grado di realizzazione a fine anno.

Il livello di raggiungimento degli obiettivi è sottoposto a valutazione secondo le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.

Si precisa che con la scheda di valutazione è stata valutata le performance del solo personale dipendente non titolare di incarico di elevata qualificazione. Si evidenzia che gli amministratori se responsabili di servizio sono esclusi dal ciclo di valutazione.

La Relazione quindi ha la finalità di illustrare ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati di performance ottenuti nel corso del 2023.

2. Il sistema di misurazione/valutazione della performance

Il sistema riconosce come valori di riferimento quelli della trasparenza, della valutazione dei comportamenti e delle prestazioni rispetto ai programmi dell'Amministrazione e del merito individuale e dei gruppi di lavoro.

La valutazione si attua utilizzando criteri selettivi di valorizzazione del merito, sulla base dei risultati conseguiti, anche ai fini dei sistemi premianti previsti dal d.lgs. n. 150/2009.

Il processo di valutazione persegue le seguenti finalità:

- a) orientare la prestazione dei valutati verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente;
- b) la valorizzazione dei dipendenti;
- c) l'introduzione di una cultura organizzativa della responsabilità per il miglioramento della performance rivolta allo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del merito;
- d) l'assegnazione degli incentivi di produttività e dell'indennità di risultato.

3. Analisi del contesto e delle risorse

La struttura organizzativa del Comune si articola in 3 Aree, cui sono assegnati dei Responsabili di Servizio.

Le aree sono: Amministrativa e Servizi Demografici, Economico Finanziaria e Tecnica Manutentiva.

La dotazione organica dell'Ente dell'anno 2023, definita in base alla spesa di personale potenziale massima, e la programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2023-2024-2025 sono state approvate con deliberazione di Giunta comunale n. 7 del 07.01.2023.

4. Risorse destinate al trattamento economico accessorio del personale dipendente

Nell'anno 2023 il trattamento economico accessorio del personale non titolare di incarico di elevata qualificazione è stato finanziato con le risorse quantificate e determinate con determina del Responsabile Servizio Finanziario n. 125 del 21.12.2023.

Il trattamento economico accessorio del personale titolare di incarico di elevata qualificazione è finanziato con risorse di bilancio.

5. Misurazione e valutazione dei dipendenti alla luce degli obiettivi della sottosezione Performance del PIAO anno 2023

Oggetto della valutazione dei dipendenti è il contributo assicurato alla performance del servizio (valutazione del rendimento) e le competenze e i relativi comportamenti tenuti dai dipendenti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati (valutazione delle competenze).

Per quanto concerne la valutazione del rendimento, è stata considerata la qualità del contributo assicurato da ciascun dipendente alla performance del servizio di appartenenza.

Tutta l'attività di valutazione sopra descritta è racchiusa nella documentazione agli atti, vale a dire:

– Scheda di valutazione del dipendente non titolare di incarico di elevata qualificazione.

La suddetta scheda di valutazione è stata analizzata nella sua rispondenza circa i parametri generali di congruità, corrispondenza e oggettività, rispetto ai principi suggeriti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione nella sua competenza circa la performance della Pubblica Amministrazione.

Considerate le diverse previsioni di legge in tema di performance individuale e collettiva, declinate nel D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché nei C.C.N.L. di categoria, si rileva che la valutazione della dipendente è stata conclusa con l'attribuzione dei punteggi riportati nella scheda di valutazione soprarichiamata.

Si esprime, pertanto, una valutazione di buon livello per la dipendente non titolare di incarico di elevata qualificazione.

Gurro, 19.07.2024

Il Segretario Comunale
f.to Dott.ssa Martina Scapellato