RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2019

La performance è il contributo apportato dal singolo dipendente, da un gruppo di dipendenti o da una unità organizzativa al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Ente, in relazione ai bisogni della collettività.
La valutazione a uno strumento di gestione del personale volto a misurare e verificare i comportamenti posti in essere ed il contributo fornito dai singoli dipendenti, in relazione al ruolo, al profilo professionale, agli obiettivi e ai compiti assegnati, e finalizzato al miglioramento complessivo dell'organizzazione e dei servizi erogati.
Nell'ambito del processo di riforma del lavoro pubblico, i Contratti Collettivi Nazionali del comparto Regioni - Autonomie Locali hanno introdotto apposite disposizioni in merito al sistema permanente di valutazione del personale.
Il decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 hanno introdotto significativi cambiamenti nel rapporto di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione. Tra questi, un particolare accento è stato posto sul sistema di valutazione esteso a tutti i dipendenti; ciascuna amministrazione è tenuta ad adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance con riferimento alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, definendo un sistema di valutazione tale per cui la valutazione diventa uno strumento in grado di collegare in modo chiaro e trasparente l'erogazione dei premi ai risultati conseguiti, alle competenze dimostrate e all'impegno profuso, con l'obiettivo di dare vita ad un processo di miglioramento continuo dell'organizzazione nel suo complesso, e prevedendo meccanismi di selettività nell'erogazione dei premi e delle indennità.
In particolare, l'art. 7 c.5 del d.lgs. 165/2001 recita testualmente: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese".
Il sistema permanente di valutazione del Comune di Montorio al Vomano prevede una metodologia per il personale dipendente, la cui valutazione è affidata ai Responsabili di Area cui gli stessi sono assegnati, ed una metodologia per i Responsabili di Area, la cui valutazione è svolta dal Nucleo di Valutazione, che verifica la capacità organizzativa dimostrata, le abilità e le competenze professionali ed i comportamenti agiti, nonchè il grado di realizzazione degli obiettivi specifici, chiari e misurabili definiti e assegnati annualmente dalla Giunta comunate con il Piano Esecutivo di Gestione ((PEG).
La valutazione costituisce la base per l'erogazione della indennità di risultato per i titolari di posizione organizzativa e dei premi di produttività per gli altri dipendenti, e costituisce la base per le progressioni economiche (c.d. progressioni orizzontali).
La Deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 09-04-2014 ad oggetto "Il sistema permanente di valutazione delle performance del personale dipendente" e la Deliberazione della Giunta Comunale n. 119 del 17/05/2019 di approvazione del regolamento per la graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative, costituiscono l'insieme delle metodologie e delle regole per la valutazione delle performance dei dipendenti del Comune di Montorio al Vomano a cui devono attenersi il Nucleo di Valutazione e i Responsabili di Area, a garanzia della legittimità, dell'efficienza e della trasparenza delle procedure di valutazione utilizzate.

La finalità principale del sistema permanente di valutazione delle performance, in ossequio ai principi contenuti del d.lgs. 165/2001 e nel d.lgs. 150/2009, è quella di promuovere miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e delle singole unità organizzative in cui si compone, e della qualità dei servizi offerti alla collettività. Gli stessi Contratti Collettivi Nazionali del comparto Regioni - Autonomie Locali contengono norme significative dalle quali emergono le finalità del processo di valutazione.

CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il Comune di Montorio al Vomano, in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, sviluppa il ciclo di gestione della performance, che si articola nelle seguenti fasi:

a. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei valori attesi di risultato;
b. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
c. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
d. utilizzo dei sistemi premianti, in modo selettivo e secondo criteri di valorizzazione del merito;
e. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo.

Per ogni Area in cui si articola il Comune di Montorio al Vomano, assegna gli obiettivi con l'adozione del Piano esecutivo della gestione (PEG)

I soggetti coinvolti nel processo valutativo sono:

- La Giunta Comunale, che definisce gli obiettivi e/o i progetti con riferimento alle Aree in cui si articola il Comune di Montorio al Vomano, predispone il PEG e procede, con il supporto dei Responsabili di Area, al monitoraggio delle performance in corso di esercizio;
- Il Nucleo di Valutazione, cui compete la valutazione e misurazione della performance di ciascuna Area, la valutazione dei Responsabili di Area titolari di posizione organizzativa, e la certificazione del livello di conseguimento degli obiettivi e dei progetti-obiettivo;
- i Responsabili di Area titolari di posizione organizzativa, cui compete la valutazione dei dipendenti e la valutazione degli eventuali progetti-obiettivo.

A seguito della valutazione della performance dell'anno 2019 risulta un raggiungimento medio degli obiettivi assegnati nella struttura pari alla percentuale di 90,50%

CONCLUSIONI

Lo strumento di piano delle Performance ha dato luogo ad un documento preciso di sintesi finalizzato alla comunicazione esterna delle modalità e dei contenuti dell'impegno del Comune a perseguire programmi ed obiettivi.
L'attività svolta dall'Ente durante il corso del 2019 ha presentato, con riferimento ai progetto obiettivo defi niti in sede di programmazione un buon grado di realizzazione. In particolare tali dati consentono di afferma re che è stato profuso da parte dell'Ente e dei Responsabili un adeguato impegno nel raggiungimento degli obiettivi concordati.