

**RELAZIONE SULLA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA  
ESERCIZIO 2014**

La Relazione sulla Performance, come il Piano della Performance, sono documenti introdotti e disciplinati dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150, meglio noto come "Riforma Brunetta". Mentre il Piano della Performance si identifica come un documento di programmazione triennale, la relazione è lo strumento che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi realizzati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere.

Si deve evidenziare che sia il Piano che la Relazione sulla Performance non sono strumenti obbligatori per l'Ente Locale. Il Comune, è infatti già dotato, in base alla normativa di settore, di strumenti di programmazione e di controllo, che regolarmente deve adottare. La Relazione Previsionale e Programmatica, il bilancio annuale e pluriennale, il Peg, il Pdo, il controllo di gestione, il rendiconto della gestione sono tipici esempi del ciclo di programmazione e di controllo del Comune. Nonostante questo, l'Amministrazione ha ritenuto utile adottare, sia pure in forma semplificata alla luce della ridotta dimensione organizzativa dell'Ente, non solo perché essi costituiscono un "compendio" degli strumenti esistenti, ma soprattutto perché rappresentano dei validi mezzi di comunicazione e di trasparenza della programmazione degli obiettivi e della rendicontazione dei risultati.

Si ricorda che la CIVIT ha emanato la Delibera 5/2012, recante "Linee Guida ai sensi dell'art.13 comma 6 lett. b) del D.Lgs. 150/2009 relative alla struttura ed alla modalità di redazione della Relazione sulla Performance di cui all'art. 10, comma 1 dello stesso Decreto". Nonostante la delibera sopra detta sia stata di grande ausilio per la redazione della Relazione, la scelta effettuata dall'Amministrazione è stata quella di carpirne i principi fondamentali, adattando comunque i contenuti alla realtà locale. Tale scelta è stata dettata dal fatto che, come già indicato, l'Ente Locale possiede dei chiari strumenti di programmazione e di controllo.

#### CONSIDERAZIONI GENERALI

In adeguamento all'introduzione della Riforma Brunetta, questa Amministrazione, con deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 15.12.2010 ha approvato il nuovo regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e con deliberazione n. 66 del 28.11.2011 ha approvato il regolamento sulla misurazione della performance.

I citati regolamenti definiscono i criteri per la misurazione e valutazione della performance sia organizzativa sia individuale, ai fini dell'erogazione del fondo incentivante la produttività al personale dipendente.

Nell'Ente le funzioni di Nucleo di Valutazione sono svolte dal Segretario Comunale, soluzione consentita negli enti di minori dimensioni demografiche e di ridotta dimensione organizzativa.

L'attività di programmazione dell'Ente si è articolata secondo le seguenti fasi, tenendo conto che il 25 maggio 2014 ha avuto luogo il rinnovo degli organi elettivi:

- deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 10.06.2014 di approvazione delle linee programmatiche del mandato amministrativo 2014-2019;
- pubblicazione sul sito internet comunale della relazione di inizio mandato di cui all'art. 4 bis del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 149;
- deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 08.09.2014 di approvazione del bilancio di previsione esercizio 2014 e pluriennale 2014-2016, corredata dalla Relazione Previsionale e Programmatica 2014 - 2016;

- deliberazione della Giunta Comunale n. 59 del 17.9.2014 di approvazione del Piano Risorse e Obiettivi anno 2014, con funzione di Piano della Performance.

Il contratto integrativo decentrato per l'anno 2014 è stato sottoscritto in data 22 dicembre 2014, che destina il fondo delle risorse decentrate nella misura del 50% in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi e per il 50% in relazione alla valutazione dell'apporto individuale di ogni singolo dipendente.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi è deciso dalla Giunta Comunale su proposta formulata dal Nucleo di Valutazione, nel mentre il grado di apporto professionale di ogni singolo dipendente è di competenza del rispettivo responsabile di settore, mediante la compilazione di singole schede di valutazione.

Giova precisare che a questo Comune non si applica l'istituto della individuazione delle fasce di merito, avendo meno di 15 dipendenti e solo un responsabile di posizione organizzativa, come sancito dall'art. 19, comma 8 del D.Lgs. 150/2009. La misurazione della performance organizzativa esplica i suoi effetti anche ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato da riconoscere al dipendente titolare di posizione organizzativa.

### MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. è stato attuato quanto previsto nel Piano Risorse Obiettivi e nel documento programmatico allegato al bilancio di previsione per l'anno 2014, con riferimento all'attività ordinaria dell'Ente;
2. il responsabile del servizio finanziario, unico titolare di P.O. ha svolto con alta professionalità, efficienza ed efficacia e con elevato grado di collaborazione e partecipazione alla risoluzione di complessi problemi gestionali dell'ente, non solo i compiti relativi al settore di competenza, ma anche a quelli previsti negli altri settori amministrativo e tecnico, considerata l'estrema carenza di personale in cui versa l'ente;
3. tutti i dipendenti dell'ente hanno, nel corso dell'anno, contribuito con la loro attività al mantenimento degli standard attesi e programmati dall'ente e al miglioramento, nel complesso, della sua gestione.;
4. è stato assicurato il rispetto dei principali adempimenti a cui è assoggettato l'Ente, nell'ambito della gestione economico-finanziaria, del personale ecc...
5. sono stati perseguiti gli obiettivi di sviluppo indicati dall'Amministrazione, dando corso, in particolare, agli investimenti indicati nei documenti programmatici e per i quali è stato perfezionato il relativo finanziamento.

In particolare è stato considerato:

- per il personale operaio, composto da n. 2 dipendenti, che agli stessi sono stati affidati per l'anno 2014 i seguenti compiti: pulizia neve, raccolta rifiuti urbani e raccolta differenziata rifiuti, pulizia strade, manutenzione del verde pubblico con potatura di piante, manutenzione ordinaria dei beni immobili comunali, manutenzione acquedotti, fognature e depurazione, funzioni di messo comunale;
- per il personale amministrativo, composto da n. 2 dipendenti, che agli stessi sono stati affidati per l'anno 2014 tutti i compiti amministrativi dell'ente: la gestione dei servizi demografici, segreteria, contratti, protocollo, la gestione finanziaria dell'ente, paghe e contributi, tributi, parte amministrativa relativa all'ufficio tecnico, lavori pubblici ed edilizia privata, cultura e

istruzione e servizi sociali, tenuto conto che il tecnico comunale incaricato è presente sole due  
mezze giornate alla settimana.

Alla luce di quanto sopra, il sottoscritto Segretario Comunale in qualità di Nucleo di Valutazione  
dell'Ente

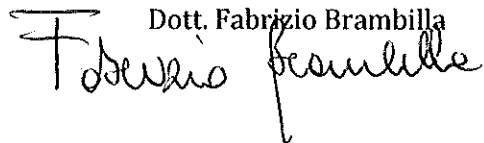
**ATTESTA**

il raggiungimento degli obiettivi connessi alla performance organizzativa dell'ente, nella misura  
programmata per l'anno 2014, al fine del riconoscimento della produttività al personale dipendente e  
del riconoscimento della retribuzione di risultato all'unica responsabile di posizione organizzativa  
dell'ente per il periodo considerato.

Si rimette alla Giunta comunale per le determinazioni di competenza.

Lenna, 27.01.2014

Il Segretario Comunale  
Nucleo di Valutazione  
Dott. Fabrizio Brambilla

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fabrizio Brambilla', written over the typed name.