



COMUNE DI ORSOGNA

Provincia di Chieti

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019

Approvata in data 16.11.2020 con deliberazione della Giunta comunale n. 176.

Il sottoscritto Segretario comunale

Visto l'art. 10, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 s.m.i., secondo cui, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente, entro il 30 giugno, un documento denominato "Relazione sulla performance", che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti;

Visto l'art. 14, comma 4, lett. c), del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 s.m.i., secondo cui l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;

Vista la deliberazione consiliare n. 13 del 29/03/2019 con cui è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2019/2021;

Vista la deliberazione della Giunta comunale n. 77 del 23.05.2019 con cui è stato approvato il Piano esecutivo di Gestione (PEG) e il Piano della performance anno 2019, nel quale l'Amministrazione comunale ha individuato gli obiettivi strategici ed operativi di gestione di ogni Settore;

Viste le relazioni fatte pervenire dai titolari di posizione organizzativa, in riferimento all'attività svolta dalla propria struttura nell'anno 2019;

Vista la gestione associata del servizio inerente il "**Nucleo di Valutazione dei dipendenti**" tra i comuni di ORSOGNA e FILETTO ai sensi dell'art. 30 D.Lgs. 267/2000, giusta deliberazione del Consiglio comunale n. 30 del 2.10.2013;

Visto il Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 153 del 29.12.2014, in vigore dall'anno 2015 e successivamente modificato con deliberazioni G.C. nn. 83 e 113/2015;

Dato atto che la Relazione sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini, ed a tutti gli altri stakeholders interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance;

TRASMETTE al Sindaco la presente Relazione per la relativa approvazione da parte della Giunta ed il conseguente inoltro al Nucleo di Valutazione ai fini della prescritta validazione e pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Nel corso dell'anno 2019, tutta l'attività dell'Ente ha fatto capo ai seguenti settori:

1. Settore amministrativo e di vigilanza (unico settore fino al 30.09.2019): P.O. cat. D a tempo pieno ed indeterminato, n. 3 dipendenti cat. C a tempo pieno ed indeterminato (n. 1 Agente di Polizia Locale e n. 2 istruttori amministrativi collocati a riposo con decorrenza 01.10.2019), n. 1 dipendente cat. B3 a tempo parziale (18/36 ore settimanali) ed indeterminato;

2. Servizio di vigilanza (autonomo dal 01.10.2019 al 31.12.2019): P.O. cat. D a tempo parziale (n. 6 ore settimanali) e determinato, n. 1 dipendente cat. C a tempo pieno ed indeterminato;
3. Settore finanziario e programmazione economica e personale: P.O. cat. D a tempo pieno ed indeterminato, n. 1 dipendente cat. C a tempo parziale (6/36 ore settimanali) e determinato mediante convenzione con il Comune di Civitella Messer Raimondo;
4. Settore tecnico-manutentivo ed urbanistico: P.O. incaricato ex art. 1, comma 557 Legge 311/2004 per 12 ore settimanali e a termine, n. 1 dipendente cat. C a tempo pieno ed indeterminato, n. 2 dipendenti cat. B a tempo pieno ed indeterminato, n. 1 dipendente cat. B a tempo parziale (6/36 ore settimanali) e determinato ex art. 1 comma 557 Legge 311/2004, n. 1 dipendente cat. A a tempo pieno ed indeterminato;

VALUTAZIONE DEL PERSONALE

La valutazione è stata effettuata sia per il personale dipendente sia per quello incaricato di posizione organizzativa, con il seguente risultato:

Personale non P.O. totale dipendenti n. 10.

In base al punteggio riportato a ciascun dipendente è assegnata una quota percentuale di premio rispetto alla quota massima conseguibile, come da tabella che segue:

punti assegnati	percentuale raggiunta	n. dipendenti
100	100%	10

Personale P.O. totale dipendenti n. 4

Alle P.O. che abbiano conseguito almeno 60/100 punti, la retribuzione di risultato è erogata mediante applicazione proporzionale del punteggio ottenuto sul punteggio massimo ottenibile e in relazione alla retribuzione di posizione in godimento, come da tabella che segue:

Punti assegnati	percentuale raggiunta	n. dipendenti
100	100%	4

RISULTATI RAGGIUNTI

Al fine di conferire al presente documento una migliore comprensibilità e verificabilità dei suoi contenuti, si allegano le relazioni redatte dai titolari di posizione organizzativa, con il resoconto del complesso dell'attività svolta distinta per settore.

TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI

La P.O. nominata responsabile del Settore finanziario ha attestato il rispetto, nell'anno 2019, delle disposizioni di legge inerenti la tempestività dei pagamenti (10,91 giorni).

PARI OPPORTUNITA'

Come noto, l'art. 57 del D.Lgs. N. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della L. n. 183/2010, dispone che le pubbliche amministrazioni debbono costituire al loro interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), il quale sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Con determinazione del Responsabile del Settore amministrativo n. 35/133 del 28.02.2013 è stato nominato il CUG.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 12 del 4.02.2019, è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019/2021.

Orsogna, 16.11.2020

IL SEGRETARIO COMUNALE



Dott.ssa Cristiana Sabatini