

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2013

### INTRODUZIONE

L'art. 4 del D.Lgs 150/2009 prevede che le Pubbliche Amministrazioni:

“1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'art. 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

2. il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercitazione e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione delle performance, organizzativa ed individuale;
- e) Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico – amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai componenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi”.

L'Art. 10, comma 1 lettera a, del D.Lgs 150/2009 prevede l'approvazione del Piano della Performance. Il Comune ha approvato con delibera di G.C. n. 82 del 16/09/2013 e prorogato con delibera di G.C. n. 04 del 22/01/2014, il Piano esecutivo di Gestione 2013:

L'art. 10 comma 1 lettera b, del D.Lgs 150/2009 prevede l'approvazione di una relazione alla performance e con questo documento non solo si provvede a tale adempimento, ma si è cercato di produrre un elaborato di sintesi che richiamasse i dati della fasi della programmazione e di gestione degli obiettivi, nonché quella della verifica degli stessi, con i relativi criteri, realizzata dal nucleo di valutazione.

I documenti di pianificazione, programmazione, gestione e rendicontazione dell'attività 2013 che sono stati presi in considerazione per l'elaborazione della relazione alla performance, sono di seguito elencati:

- 1) Bilancio di previsione anno 2013. E' stato approvato con atto di C.C. n. 33 del 05/09/2013;
- 2) Piano esecutivo di gestione anno 2013; è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 82 del 16/09/2013
- 3) Conto di Bilancio per l'esercizio provvisorio 2013. E' stato approvato con atto consiliare n. 3 del 22/04/2014;

### PREMESSA

2) la presente relazione, predisposta ai sensi e per gli effetti dell'art.10 comma1, lettera b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno 2013, i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 118 del 16/12/2013, sono stati specificati i criteri di Valutazione dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti privi di posizione organizzativa per il raggiungimento degli obiettivi annualmente individuati nel PEG.

Nel PEG 2013, redatto ai sensi del D.Lgs 150/2009 e adottato con delibera di Giunta Comunale, invece, sono stati individuati e assegnati gli obiettivi a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa. Per ciascun obiettivo, è stata descritta l'attività ad esso inerente ed è stato individuato un indicatore di target.

L'Ente, nella sua intenzione, si è impegnato a realizzare quanto previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e nel PEG definendo le attività in modo puntuale, chiaro e misurabile.

## MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

3) Nel 2013 è stato proposto questo nuovo sistema di valutazione che, a differenza degli scorsi anni, prevede una valutazione basata sia sulle competenze, sia sul grado di raggiungimento degli obiettivi.

Questo sistema di valutazione risulta più consono ai principi ispiratori del D.L.gs n. 150/2009.

Nel marzo 2013 il Nucleo di Valutazione nella figura del segretario comunale dell'ente, ha provveduto a valutare i responsabili di servizio, attribuendo loro un punteggio compreso tra 90/100, come risulta dalle schede di valutazione depositate agli atti.

Contestualmente, i responsabili di servizio hanno provveduto a valutare i dipendenti privi di posizione organizzativa inquadrati nella loro area di appartenenza, come risulta dalle schede di valutazione depositate agli atti.

Sulla base di tale valutazione, è stata erogata l'indennità di responsabilità ai titolari di posizione organizzativa e l'indennità per la produttività ai dipendenti privi di tale titolarità.

4) Il nucleo di valutazione nel corso del 2013 ha monitorato lo stato di avanzamento delle attività e raggiungimento degli obiettivi da parte delle posizioni organizzative. L'attività è stata valutata dal nucleo di valutazione secondo le disposizioni del regolamento del nucleo e il manuale di valutazione delle posizioni organizzative vigenti.

Il Presidente del Nucleo ha validato la relazione sulla performance 2013 in data 28/04/2014.

Il Segretario Generale  
f.to *Dott.ssa Antonella Cambio*

**COMUNE DI AZZANO MELLA**  
**ORGANISMO DI VALUTAZIONE**  
**DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Nel Comune di Azzano Mella il “ciclo della performance” è disciplinato dal Regolamento. Grazie a tale disciplina, sono stati recepiti nell’ordinamento comunale i principi degli articoli 4 e seguenti del D.L.gs 150/2009.

Il “ciclo della performance” è definito dall’ente ne “sistema di misurazione e valutazione della performance”, adottato con deliberazione di G.C. n. 118 del 16/12/2013.

Tale documento prevede che, di norma entro il 30 giugno, sia adottata la “relazione sulla performance” per evidenziare, a consuntivo, i risultati ottenuti nel corso dell’anno precedente, terminando in tal modo il “ciclo della performance”.

Al termine del ciclo della performance è richiesto che il Nucleo di Valutazione validi la Relazione; la validazione prevede la verifica dell’attendibilità dei dati e dei risultati riportati nella relazione e, infine, la verifica della comprensibilità dei risultati illustrati per cittadini ed imprese.

L’attività di validazione - tenuto conto dei limiti e delle criticità oggettive che gravano sull’applicazione del ciclo della performance - è stata svolta esaminando attentamente i dati contenuti nella Relazione e nel Piano esecutivo di gestione anno 2013 con particolare riferimento ai seguenti ambiti:

- **Conformità:** la struttura della relazione predisposta dal Comune, con riferimento a fasi, soggetti coinvolti e responsabilità sono coerenti con i principi della 150, con l’autonoma collaborazione dell’Ente e con le norme e prassi adottate nel comparto Enti Locali, nonché di evidente utilità per migliorare la trasparenza dell’amministrazione;
- **Attendibilità:** nella documentazione esaminata compare il riferimento costante alle fonti utili a verificare la correttezza e la veridicità del dato esposto;
- **Comprensibilità:** è riscontrato l’uso di un linguaggio di facile intendimento anche da parte delle imprese e dei cittadini, nonostante la Relazione debba rappresentare la complessiva attività dell’Amministrazione, ciò al fine di favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle attività comunali.

In termini complessivi dalla Relazione sulla performance emerge un alto livello di raggiungimento dei risultati programmati per ogni Area, come indicato nei documenti di pianificazione e di programmazione ed in particolare nel Piano esecutivo di gestione.

Di seguito nell’approvare la relazione, preciso quanto segue:

- a) La Relazione è sostanzialmente conforme ai principi della 150/09;
- b) Le informazioni inserite sono di sicura attendibilità in quanto tratte dai sistemi informativi comunali ufficialmente utilizzati e in quanto alle richieste di specificazioni i funzionari hanno provveduto a presentare documentazione d’appoggio alle informazioni immesse;
- c) In termini complessivi dalla relazione sulla performance emerge un alto livello di raggiungimento dei risultati programmati per ogni Area. Ovviamente tale processo necessita di affinamenti sempre maggiori, in relazione ad una sempre più stringente logica di programmazione e rendicontazione.

Sulla base delle motivazioni esposte, l’Organismo di Valutazione, esprime il proprio giudizio di sintesi in termini di Validazione della relazione sulla Performance relativa all’anno 2013 del comune di Azzano Mella.

L’organismo di Valutazione dispone che la relazione sulla Performance ed il presente documento siano pubblicati sul sito istituzionale dell’Ente, conformemente alla vigente normativa.

Cordiali saluti

Azzano Mella 28/04/2014

Il Nucleo di Valutazione  
f.to Cambio dott.ssa Antonella