

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE (D.L.vo 150/2009)

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 33 del 30/11/2010, che viene qui interamente richiamata, sono stati stabiliti i criteri generali in materia di misurazione e valutazione delle performance dei dirigenti e dei dipendenti ai sensi del D.L.vo 27/10/2009 n. 150, modificato ed integrato dal D.Lgs. 25/05/2017 n. 74; in base a tali criteri ed alla relativa normativa sono poi state apportate con deliberazioni di Giunta comunale n. 86 del 29/12/2010, n. 127 del 29/12/2017 e n. 110 del 14/11/2018 apposite integrazioni al regolamento comunale di ordinamento degli uffici e servizi a disciplina della materia a livello comunale. L'Organismo di valutazione è stato costituito con deliberazione di G.C. n. 37 del 11/05/2011, per assumere le proprie funzioni dalla stessa data, e poi rinnovato da ultimo con deliberazione di G.C. n. 49 del 19/05/2017.

Già in questa sede si ritiene di dover precisare i seguenti ulteriori specifici indirizzi operativi a completamento ed attuazione della predetta disciplina comunale:

A) DIRIGENTI

Nel nostro Comune di piccole dimensioni il ruolo di dirigenti viene svolto dal Segretario Comunale e dai Responsabili di aree organizzative in cui è strutturato l'Ente. La performance di tali dirigenti dovrà essere valutata, secondo le disposizioni di legge e regolamentari, dall'Organismo comunale di valutazione.

In particolare la valutazione dovrà tener conto degli obiettivi e risultati da raggiungere previsti nella presente relazione attraverso i programmi e obiettivi con i quali viene definita l'attività dell'Ente nel prossimo triennio. Ulteriori obiettivi potranno essere assegnati ai dirigenti in sede di aggiornamento in corso d'esercizio del piano esecutivo di gestione dell'Ente, per formare naturalmente oggetto anch'essi della valutazione finale di ciascun responsabile.

I risultati di tale valutazione dovranno formare oggetto di apposita relazione da parte dell'Organismo di valutazione da approvare con determinazione del Responsabile del settore Personale e rendere pubblica sull'apposito sito web istituzionale dell'Ente.

B) DIPENDENTI

I dipendenti comunali non ricoprenti ruoli dirigenziali dovranno essere valutati dai propri responsabili di area organizzativa in base alle metodologie definite congiuntamente con l'Organismo di valutazione ed in base alla disciplina regolamentare, tali che risulti in modo chiaro e comprensibile l'apporto individuale profuso da ciascun dipendente nella realizzazione di ogni programma, obiettivo a cui sia stato assegnato.

Anche i risultati di tale valutazione dovranno essere resi pubblici sull'apposito sito istituzionale web dell'Ente.

C) AMMINISTRAZIONE COMUNALE

Anche l'operato dell'amministrazione comunale nel suo complesso è oggetto di valutazione nella forma definita nell'apposito regolamento comunale di attuazione del controllo interno.

La relazione finale annuale di tale valutazione indirizzata in particolar modo a verificare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi e risultati complessivamente definiti in sede del presente Documento unico di programmazione 2020/2022, dovrà annualmente essere predisposta in sede di relazione di accompagnamento al conto consuntivo del bilancio od entro il 30 giugno per essere adottata con apposito provvedimento.

La stessa relazione dovrà anch'essa essere resa pubblica tramite pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente.

L'operato dell'amministrazione comunale è altresì oggetto di valutazione strategica sugli obiettivi prefissati e raggiunti nel corso dell'intero mandato tramite le relazioni di inizio e fine mandato.