



COMUNE CAMPIGLIA MARITTIMA

Ufficio del Segretario Generale

Via Roma 5 - 57021 Campiglia M.ma - tel. 0565/839111-- fax 0565/839259

**RELAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE
ANNO 2014**

Campiglia Marittima 29 aprile 2015

Premessa

Il Piano delle performance costituisce parte integrante del *Piano esecutivo di gestione*, redatto secondo le disposizioni del Testo Unico degli enti locali, prende spunto dai principi di cui al D.Lgs. n.150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, come modificato dal D.Lgs. n.141/2011.

E' un documento di rappresentazione della performance attesa, sia organizzativa che individuale.

Con esso vengono formalizzati gli indirizzi, esplicitati gli obiettivi strategici ed operativi, definiti gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'ente, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale, ovvero la descrizione del traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere e dà avvio al ciclo di gestione della performance articolato in diverse fasi tra loro collegate quali:

- la definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- il monitoraggio in corso di esercizio e l'attivazione di eventuali interventi correttivi;
- la misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- l'utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo ed ai cittadini.

Il Comune di Campiglia Marittima, con deliberazione della Giunta Comunale n. 101 del 17.09.2014 ha approvato il piano delle performance per il triennio 2014/2016.

La tardiva predisposizione delle performance relative all'anno 2014 trova origine nella circostanza che nel maggio le elezioni amministrative hanno rinnovato il Consiglio Comunale, con il conseguente slittamento dell'approvazione del bilancio di previsione e del PEG.

L'Amministrazione Comunale , con la citata deliberazione, come per gli anni precedenti, nel rispetto dei principi in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ha adottato il sistema di misurazione e di valutazione della performance esplicitando gli obiettivi del miglioramento della qualità dei servizi offerti e della crescita delle competenze professionali.

Ha confermato quanto previsto e stabilito nel Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, ossia che il Nucleo di Valutazione svolga i compiti demandati all'Organismo Indipendente di Valutazione e che la valutazione sia effettuata con i criteri individuati con la deliberazione della Giunta Comunale n.134 /2001.

Prima di esplicitare puntualmente i risultati dell'attività di verifica e di controllo, occorre precisare che la presente relazione è predisposta e sottoscritta dal Segretario Generale del Comune , membro interno del Nucleo di Valutazione, in quanto il Presidente , componente di nomina sindacale, seguendo il mandato del sindaco , è decaduto dalla carica, ad oggi non ancora rinnovata .

Pertanto , attraverso la sostituzione dei dirigenti, l'ordinaria attività di controllo e gli incontri informali e costanti con il personale dell'Ente , ho avuto modo di verificare l'attività dei settori e il collegamento con gli obiettivi fissati dalla Amministrazione Comunale nei vari provvedimenti di programmazione adottati. Inoltre i singoli dirigenti hanno predisposto ed inviato le rispettive relazioni finali ,già allegate alla documentazione a corredo del rendiconto di gestione in corso di predisposizione.

Valutazione dei Dirigenti –anno 2014 –

Per la valutazione dei dirigenti, anche per l'anno di riferimento, sono stati confermati dall'Amministrazione i criteri già utilizzati , attribuendo ai fattori che sono collegati alla posizione ed ai risultati conseguiti dai singoli Dirigenti il 50% della valutazione e ai fattori che fanno riferimento alle prestazioni comportamentali il restante 50%.

E' stata altresì confermata la modalità di individuazione degli obiettivi di struttura articolandoli in obiettivi di mantenimento, di miglioramento e di sviluppo, ponendo l'attenzione in particolare verso gli obiettivi di miglioramento e di sviluppo finalizzati rispettivamente all'implementazione di attività già esercitate e all'attuazione e gestione di nuove funzioni e/o servizi o procedure .

Il Comune di Campiglia Marittima ha nel suo organico tre Dirigenti responsabili dei Settori:

Finanze e personale (dott.ssa Laura Anzuini)

Assetto del Territorio (arch. Alessandro Grassi)

Servizi Sociali- Attività Produttive-Polizia Municipale (dott. Claudio Cerrini)

Dalle relazioni presentate dai suddetti Dirigenti si rileva: anche per l'anno 2014 le continue modifiche della normativa in materia di tributi e del rispetto delle norme relative al patto di stabilità hanno condizionato complessivamente l'azione amministrativa dell'Ente.

Gli obiettivi individuati per i settori sono stati complessivamente raggiunti in modo equivalente attraverso un adeguato impegno, con una valutazione positiva del grado di realizzazione .

Pertanto, per quanto sopra espresso e analizzato, si ritiene di poter trasmettere le valutazioni dei dirigenti al Sindaco per i provvedimenti di competenza, suggerendo all'Amministrazione, solo per completezza di trattazione, di proseguire nel percorso avviato e perfezionare ulteriormente i propri strumenti correlati al piano della performance.

Il Segretario Generale
(T.T.Paradiso)