

	COMUNE DI COLLEDARA PROVINCIA DI TERAMO		
	e-mail comunedicolledara@virgilio.it	Telefono 0861/698877	Fax 0861/698810

Prot. n. 4513 del 14.07.2017

Al Sindaco

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNI 2015/2016

La Relazione sul Piano delle Performance del Comune di Colledara ha l'obiettivo di evidenziare a consuntivo, con riferimento agli anni 2015-2016, i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nel Piano delle Performance 2015/2016, che ai sensi dell' Art. 169 c.3bis del D.Lgs. 267/2000 è unificato organicamente nel PEG , approvati dalla Giunta comunale con delibere n88/2015 e 52/2016 e modificato per le parti degli obiettivi con ulteriori delibere di Giunta specifiche di indirizzo

Alla luce di quanto svolto nel corso degli anni di riferimento, la Relazione sulla performance fornisce un quadro sintetico di informazioni che consentono di valutare se il Comune di Colledara:

- Ha conseguito gli obiettivi operativi programmati;
- Ha svolto il livello di attività e erogato il livello di servizi programmato nel rispetto delle condizioni di qualità, efficienza ed efficacia e *customer satisfaction*.

La valutazione della qualità della prestazioni del personale dipendente si riferisce alle singole competenze professionali che hanno determinato il raggiungimento degli obiettivi organizzativi e la qualità della prestazione, effettuata per tutti i Responsabili di Area dal Nucleo Tecnico di Valutazione ed in particolare, secondo della metodologia approvata con il regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 59/2011 riferite:

- 1) alla capacità gestionale di programmazione e controllo relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- 2) all'andamento qualitativo del servizio;
- 3) alla capacità relazionale.

L'analisi dell'intera performance e i risultati ottenuti sono stati essi in luce all'interno delle relazioni prodotte da ogni singolo Responsabile di Servizio, i quali sulla base degli obiettivi strategici ed individuali ad ognuno assegnati in sede di approvazione del Piano della Performance (PEG), hanno descritto le

modalità operative e di intervento adottate per il raggiungimento degli stessi, evidenziando le eventuali criticità riscontrate.

Sulla base di quanto illustrato nelle singole relazioni presentate da ogni Responsabile di Posizione Organizzativa, il Nucleo di Valutazione ha effettuato la valutazione e i risultati di *performance* conseguiti dall'Amministrazione sono così suddivisi per ogni singolo servizio:

Annualità	Servizio	Risultati ottenuti	Andamento qualitativo del servizio capacità relazionale in %
2015	Area Polizia locale	Raggiunti	60
2015	Area Finanziaria	Raggiunti	30
2015	Tecnico Lavori Pubblici	Raggiunti	45
2016	Area polizia locale	Raggiunti	60
2016	Area Finanziaria	Raggiunti	35
2016	Tecnico – Lavori Pubblici	Raggiunti	45

A conclusione del processo di valutazione le schede per la valutazione delle prestazioni nonché la valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi sono state messe a disposizione dei responsabili interessati, con possibilità di presentare memorie ovvero di essere sentiti dal NdV su loro richiesta. In riferimento alle finalità sopradescritte, la Relazione tiene in considerazione le caratteristiche specifiche dell'amministrazione, in termini di complessità organizzativa e tipologia di servizi resi al cittadino.

Esposti i dati di sintesi della performance complessiva dell'ente negli anni 2015-2016, non si trascura di evidenziare gli elementi di criticità riscontrati nei risultati e nella rilevazione dei dati e delle informazioni.

Si è riscontrato complessivamente un andamento positivo dell'organizzazione degli uffici, ma non sempre un buon livello di collaborazione fra gli stessi e la disponibilità e cortesia nei confronti dell'utenza.

Tuttavia merita rilevare che, la discrasia tra le esigenze degli uffici e il numero delle risorse umane disponibili rappresenta ancora oggi un serio limite alla completezza dei servizi offerti. In effetti, la scarsità delle risorse umane implica la pressoché impossibilità di sviluppare azioni di miglioramento, come ad esempio programmare dei percorsi formativi, al fine di stimolare le risorse umane all'acquisizione di nuove competenze, a migliorare anche il servizio nei confronti del cittadino-utente e a sensibilizzare agli obiettivi relativamente al Programma per la Trasparenza e l'Integrità ed al Piano per la lotta alla corruzione.

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla approvazione della Giunta Comunale. Verrà poi pubblicata sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Ente.

Il Segretario Comunale

n. q di Presidente del Nucleo di Valutazione

f.to Serena Taglieri