

Alla Giunta Municipale  
(SEDE)

Al N.I.V  
Dott. Ettore D'Ascoli

Ai Responsabili dei Servizi  
(SEDE)

**Oggetto: RELAZIONE FINALE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019**

Ai sensi del comma 1, lettera b, art. 10 del D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 25/572017, n. 74, il Comune di Tornimparte (AQ) adotta, quale metodo per assicurare la trasparenza di gestione, 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...".

La Relazione sulla Performance rappresenta quindi lo strumento attraverso il quale il Comune rileva, secondo le regole dell'ordinamento degli enti locali, i risultati conseguiti nel corso dell'esercizio finanziario precedente, concludendo in tal senso il ciclo degli obiettivi di gestione.

Il Documento, predisposto dal Responsabile del personale seguendo le regole dell'ordinamento degli enti locali, è soggetto ad approvazione da parte della Giunta Comunale, a validazione da parte del Nucleo di Valutazione (N.I.V.) e pubblicazione sul sito dell'Ente, nella sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

La Relazione ha la finalità di illustrare ai cittadini e a tutti gli stakeholders, interni ed esterni, i risultati di performance ottenuti nel corso del 2019. Si conclude in questo modo il ciclo di gestione annuale della performance.

I parametri di riferimento sono gli obiettivi strategici, oltre che quelli operativi, adottati in sede di approvazione del Piano Dettagliato degli Obiettivi e della Performance 2019, giusta deliberazione della Giunta Comunale n.10 del 30.01.2019;

Il sottoscritto, Dott. Mari Roberto in qualità di Responsabile del Servizio Personale, con la presente:

Richiamato il predetto piano degli obiettivi e della performance 2019-2021

Rilevato che la misurazione e valutazione degli obiettivi dei responsabili titolari di posizioni organizzative è svolta dal Nucleo di Valutazione ( N.I.V.);

Richiamato altresì, il vigente regolamento del sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti secondo cui oggetto della valutazione dei dipendenti titolari di Posizioni organizzative è :

- il raggiungimento degli obiettivi programmati;
- qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura;
- performance nell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- competenze;

Dato atto che gli obiettivi assegnati e presentati nel piano delle performance 2019 hanno coinvolto nella loro realizzazione tutte le posizioni organizzative interessate.

#### RELAZIONE DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Le relazioni presentate al nucleo di valutazione (N.I.V) da parte dei Responsabili di Servizio sono esistenti agli atti d'ufficio, anche se non materialmente allegate alla presente relazione.

#### VALUTAZIONE EFFETTUATA DAL NUCLEO DI VALUTAZIONE.

Il nucleo di valutazione (N.I.V), a seguito dell'acquisizione delle relazioni illustrative degli incaricati di posizione organizzativa e dei colloqui effettuati con i responsabili dei servizi ha emesso le relative valutazioni esistenti agli atti d'ufficio;

In conclusione:

sulla scorta delle valutazioni riportate, si puo' concludere che è stato conseguito un soddisfacente livello degli obiettivi strategici e operativi risultati in linea con quanto programmato, fermo restante la condizione di carenza di personale in organico.

Tornimparte lì 01.12.2021

Il Responsabile del Servizio Personale  
(Dott.Mari Roberto)



Alla Giunta Municipale  
(SEDE)

Al N.I.V  
Dott. Ettore D'Ascoli

Ai Responsabili dei Servizi  
(SEDE)

**Oggetto: RELAZIONE FINALE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020**

Ai sensi del comma 1, lettera b, art. 10 del D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 25/572017, n. 74, il Comune di Tornimparte (AQ) adotta, quale metodo per assicurare la trasparenza di gestione, 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...".

La Relazione sulla Performance rappresenta quindi lo strumento attraverso il quale il Comune rileva, secondo le regole dell'ordinamento degli enti locali, i risultati conseguiti nel corso dell'esercizio finanziario precedente, concludendo in tal senso il ciclo degli obiettivi di gestione.

Il Documento, predisposto dal Responsabile del personale seguendo le regole dell'ordinamento degli enti locali, è soggetto ad approvazione da parte della Giunta Comunale, a validazione da parte del Nucleo di Valutazione (N.I.V.) e pubblicazione sul sito dell'Ente, nella sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

La Relazione ha la finalità di illustrare ai cittadini e a tutti gli stakeholders, interni ed esterni, i risultati di performance ottenuti nel corso del 2020. Si conclude in questo modo il ciclo di gestione annuale della performance.

I parametri di riferimento sono gli obiettivi strategici, oltre che quelli operativi, adottati in sede di approvazione del Piano Dettagliato degli Obiettivi e della Performance 2020, giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 20.01.2020;

Il sottoscritto, Dott. Mari Roberto in qualità di Responsabile del Servizio Personale, con la presente:

Richiamato il predetto piano degli obiettivi e della performance 2020-2022

Rilevato che la misurazione e valutazione degli obiettivi dei responsabili titolari di posizioni organizzative è svolta dal Nucleo di Valutazione ( N.I.V.);

Richiamato altresì, il vigente regolamento sul sistema di misurazione e valutazione delle performance dei dipendenti secondo cui oggetto della valutazione dei dipendenti titolari di Posizioni organizzative è :

- il raggiungimento degli obiettivi programmati;
- qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura;
- performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- competenze;

Dato atto che gli obiettivi assegnati e presentati nel piano delle performance 2020 hanno coinvolto nella loro realizzazione tutte le posizioni organizzative interessate.

#### RELAZIONE DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Le relazioni presentate al nucleo di valutazione (N.I.V) da parte dei Responsabili di Servizio sono esistenti agli atti d'ufficio, anche se non materialmente allegate alla presente relazione.

#### VALUTAZIONE EFFETTUATA DAL NUCLEO DI VALUTAZIONE.

Il nucleo di valutazione (N.I.V), a seguito dell'acquisizione delle relazioni illustrative degli incaricati di posizione organizzativa e dei colloqui effettuati con i responsabili dei servizi ha emesso le relative valutazioni esistenti agli atti d'ufficio;

In conclusione:

Durante il corso dell'anno 2020 si è verificata la pandemia dovuta al diffondersi del virus Coronavirus -Covid 19 che ha comportato l'adozione di provvedimenti dovuti alla riduzione/eliminazione rischio contagio tra i dipendenti comunali con tutte le procedure al fine di contenere il rischio medesimo ;

Inoltre la quasi cronica condizione di carenza di risorse umane nell'Ente, ha pesantemente condizionato l'operatività degli uffici , che con la disponibilità dei responsabili di servizio i quali adeguandosi alla situazione pandemica in essere e alle difficoltà connesse con la situazione emergenziale , hanno garantito serietà e impegno nel perseguimento degli obiettivi fissati dall'Amministrazione Comunale esplicando egregiamente i propri compiti .

Tornimparte lì 01.12.2021

Il Responsabile del Servizio Personale  
(Dott. Roberto Mari)