

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2022

### INTRODUZIONE

### CICLO DELLA PERFORMANCE E RELAZIONE

Il ciclo 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) Predisposizione/assegnazione delle risorse finanziarie, umane e strumentali coerentemente con la definizione degli obiettivi;
- c) Monitoraggio in corso di esercizio;
- d) Misurazione e valutazione della performance organizzativa e 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 competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La Relazione sulla performance dell'amministrazione è prevista nell'art 10 comma 1 lett. b) del decreto legislativo n. 150/2009 e dall'articolo 54 del regolamento comunale di contabilità che recita:

*1. I responsabili dei centri di responsabilità redigono e presentano all'organo esecutivo almeno 10 giorni prima del termine per la verifica dello stato di attuazione dei programmi la relazione di gestione riferita al grado di raggiungimento dei risultati e successivamente entro il 31 gennaio di ogni anno la relazione finale di gestione riferita al grado di raggiungimento dei risultati dell'anno finanziario precedente.*

*2. La relazione evidenzia:*

- a. obiettivi programmati;*
- b. eventuali scostamenti tra risultati e obiettivi programmati;*
- c. motivazioni degli scostamenti;*
- d. azioni correttive poste in essere per raggiungere i risultati attesi;*
- e. innovazioni apportate nei processi di lavoro e dei servizi erogati o realizzati;*
- f. ogni altro elemento di giudizio in ordine ai comportamenti tenuti per consentire all'amministrazione il raggiungimento dei risultati programmati.*

*3. La relazione di cui al comma precedente assume il contenuto minimo di seguito indicato:*

- a) riferimento ai capitoli di entrata e di spesa assegnati per la gestione;*
- b) riferimento alle attività e passività patrimoniali attribuite;*
- c) riferimento ai programmi di spesa in conto capitale o d'investimento;*
- d) valutazione dei risultati raggiunti in termini finanziari, economici e patrimoniali.*

*4. Le relazioni finali di gestione sono utilizzate dall'organo esecutivo per la predisposizione della relazione di cui all'art. 151, comma 6 e art. 231 del Tuel , dal servizio di controllo di gestione e dall'organismo di valutazione per la valutazione dei titolari di P.O.*

5- Tale relazione è approvata entro il 30 giugno (termine non perentorio) con deliberazione di giunta ed è pubblicata sul sito istituzionale del Comune nell'apposita sezione trasparenza e merito."

### DEFINIZIONE ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Il bilancio di previsione e il DUP 2021-2023 sono stati approvati rispettivamente con deliberazione del CC.

N. 8 del 3-3-2022 e CC n. 7 del 3-3-2022;

Gli obiettivi gestionali sono stati assegnati con delibera di Giunta n. 35 del 26-5-2022 .

La fase relativa alla pianificazione, definizione e assegnazione degli obiettivi da perseguire è pertanto stata completata con l'adozione dei provvedimenti sopra richiamati.

Si rileva anche che gli obiettivi definiti sono risultati essere rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, della missione istituzionale dell'ente, nonché coerenti con le priorità politiche e le strategie dell'amministrazione.

Sono stati altresì sviluppati, per la maggior parte degli obiettivi, indicatori misurabili relativi alla tempistica e alla quantità.

Si ritiene, quindi, che la pianificazione degli obiettivi e l'allocazione delle risorse sia stata condotta in conformità al D. Lgs.150/2009 e al Regolamento per la misurazione e valutazione della performance.

## **MONITORAGGIO IN CORSO DI ESERCIZIO**

Con deliberazione n. 25 del 30-6-2022 , il Consiglio Comunale, ha effettuato una verifica dei risultati conseguiti, rispetto agli obiettivi prefissati, dando altresì atto del permanere degli equilibri di bilancio.

Il monitoraggio in corso di esercizio è stato realizzato sulla base delle relazioni dei capi area.

## **MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE 2022**

Il sistema di valutazione e misurazione della performance è previsto dagli articoli 113 e 115 del regolamento degli uffici e dei servizi , adottato con GC n. 102 del 29-12-2010 e successive modificazioni ed integrazioni.

Gli ambiti di misurazione e di valutazione della performance individuale ed organizzativa e comportamentali del personale dei livelli si fini dell'attribuzione dei compensi ex art. 68 comma 2 lett. A e B CCNL 21-5- 2018 sono i seguenti (max. punti 30 per ogni ambito)

### **PERFORMANCE INDIVIDUALE**

- Autonomia nello svolgimento dei compiti affidati;
- Scarsa propensione agli errori;
- Conoscenza ed esperienza professionale;
- Capacità di auto aggiornamento professionale;
- Qualità del rapporto gli utenti;
- Qualità del rapporto con i colleghi;
- Qualità del rapporto con i superiori;
- Disponibilità ad impegnarsi nello svolgimento di lavori aggiuntivi;
- Organizzazione del lavoro ed impiego delle risorse;
- Qualità dei servizi e delle prestazioni;
- Capacità propositiva;

### **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

- Adattamento alle dinamiche di gestione ed al cambiamento tecnologico;
- Capacità di collaborazione con gli altri operatori o servizi;
- Disponibilità allo svolgimento di mansioni aventi contenuto professionale diverso dal proprio;
- Grado di coinvolgimento negli obiettivi programmati;
- Capacità sostitutiva;

Al/ai dipendente/i che conseguiranno le valutazioni più elevate, ai sensi dell'articolo 69 del CCNL 21-5-2018 è attribuita una maggiorazione del premio non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei compensi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base dei criteri sopra citati. La suddetta maggiorazione può essere attribuita ad una percentuale limitata di dipendenti.

La misura percentuale della maggiorazione ed il numero massimo dei dipendenti a cui attribuirla , definita in sede di contrattazione integrativa aziendale è pari ad una unità.

Per la valutazione dei risultati relativi alla prestazione individuale ed organizzativa dei titolari di posizione organizzativa saranno applicati i seguenti parametri e indici di valutazione:

1 - Performance organizzativa della struttura, determinata mediante gli indicatori di performance organizzativa desunti dagli indicatori a consuntivo del P.E.G. **max punti 15**

2 - Grado di raggiungimento degli obiettivi specifici dell'area. **max punti 10**

3 - Capacità di gestione delle risorse strumentali e umane assegnate e di valutazione dei propri collaboratori; **max punti 10**

4 - Grado di collaborazione con l'Amministrazione e Con il Segretario Comunale; **max punti 10** **Rapporto tra punteggio attribuito e retribuzione spettante:**

- per un punteggio da 40 a 45 l'erogazione dell'indennità nella misura massima prevista;

- per un punteggio da 35 a 40 L'erogazione dell'80% dell'indennità massima prevista;

- per un punteggio da 25 a 34 L'erogazione del 50% dell'indennità massima prevista;

- **Con un punteggio inferiore 25 la valutazione sarà considerata negativa e non sarà attribuito Nessun compenso. Saranno altresì attivate le procedure di revoca della P.O.**

Con deliberazione di Giunta n. 46 del 9-5-2019 E' stata approvata la nuova disciplina delle PO nel rispetto dell'articolo l'articolo 17 comma 1 del CCNL funzioni locali del 21-5-2018 che stabilisce che negli Enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'Ente, sono titolari delle posizioni organizzative;

Con deliberazione di Giunta n. 49 del 23-5-2019 è stata approvata la nuova graduazione delle posizioni organizzative in applicazione del CCNL funzioni locali del 21-5-2018 e dell'articolo 11 bis del D.L. 135/2018.

### **La misurazione della performance a livello di ente.**

La valutazione della pubblica amministrazione nel suo complesso è costituita dalla sintesi dei dati di misurazione della performance delle unità organizzative e dei loro responsabili, nonché dei dipendenti assegnati, ed indica come ha funzionato il "sistema Comune", che grado di efficienza ed economicità ha raggiunto nell'erogazione dei servizi, quale livello di miglioramento ha conseguito e che efficacia hanno avuto gli interventi del Comune.

La misurazione della performance a livello di ente prende avvio dall'esame degli indicatori e delle relazioni dei capi area;

La valutazione dei dipendenti è stata effettuata dai capi area;

Il Nucleo esterno di Valutazione dopo avere esaminato il piano dettagliato degli obiettivi e gli indicatori di risultato ha trasmesso al Segretario Comunale le proprie considerazioni e le apposite schede individuali di valutazione dei capi area depositate in atti e viste dal Sindaco.

Si prende atto del piano degli obiettivi e degli indicatori di risultato assegnati con delibera di Giunta n. 35 del 26-5-2022 e in relazione alle valutazioni espresse dal nucleo di valutazione, si dà atto del conseguimento sostanziale degli obiettivi gestionali assegnati per l'anno 2022.