

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2024

Presentazione della Relazione

La presente relazione, predisposta ai sensi e per gli effetti dell'art. 10 comma 1, lettera b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi operativi programmati. Il sistema di valutazione mira ad attuare i principi ed i criteri sanciti dal D. Lgs. 150/2009, come modifica dal D.Lgs. 74/2017 nella prospettiva di migliorare il contributo al perseguimento degli obiettivi di fondo dell'amministrazione, nonché di accrescere le competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. A tal fine, l'Ente adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi. L'esito atteso è costituito dalla diffusione, presso le pubbliche amministrazioni (enti locali compresi), sia di logiche manageriali legate al miglioramento continuo sia di una logica premiante strettamente legata al merito, sulla base di appropriati strumenti di «performance measurement». Il dl n. 80 del 09/06/2021, convertito dalla L. 06/08/2021, n. 113 e modificato dal dl n. 228 del 30/12/2021 (cd decreto "Milleproroghe"), ha previsto l'adozione di un nuovo strumento di programmazione e governance denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che ha sostituito molti dei programmi cui le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre tra cui il piano della performance. Di conseguenza la Relazione sulla prestazione è rappresentata, in primo luogo, dai documenti di rendicontazione del Piano Esecutivo di Gestione, nonché dalle sottosezioni Valore Pubblico e Performance definite nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, nonché dagli ulteriori elementi che vengono tratti dal Referto del Controllo di Gestione. La rappresentazione del quadro complessivo della performance, si completa con i risultati della valutazione del personale (distinti tra titolari di posizione organizzativa e personale del comparto), secondo quanto previsto nel Sistema di valutazione e misurazione dell'Ente e tiene conto delle misure di cui al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e trasparenza e del Piano di Auditing controlli interni dell'ente. Esiste infatti, e deve essere sempre più accentuata, una stretta connessione tra i Sistemi della Trasparenza, della Prevenzione della Corruzione, dei Controlli Interni e il Piano della Prestazione. Il progressivo rispetto degli obblighi in materia di trasparenza rappresenta – assieme alle misure di prevenzione della corruzione ed al sistema dei controlli interni – obiettivo fondamentale dell'operato delle pubbliche amministrazioni. Per garantire che venga mantenuta la tensione verso tale obiettivo, il Programma della Trasparenza (quale sezione del PTPC) si integra con il Piano della Prestazione, in particolare introducendo in quest'ultimo obiettivi volti a garantire la completa e corretta produzione delle informazioni e la loro pubblicazione.

Finalità del sistema di valutazione

Il sistema di misurazione e valutazione della performance persegue le finalità di:

- a) rafforzare il rapporto tra organo di governo e responsabili di struttura tramite la ricerca di sempre maggiore trasparenza degli obiettivi, sulle modalità e sulle risorse individuate per la loro attuazione e sui risultati attesi;
- b) valorizzare le capacità manageriali dei responsabili di struttura adottando, come criteri di valutazione, la capacità di raggiungere sia gli obiettivi prioritari sia quelli relativi all'attività ordinaria;
- b) contribuire a monitorare, con la massima chiarezza e precisione possibile, l'andamento degli obiettivi che caratterizzano l'azione amministrativa del mandato;
- c) connettere la metodologia di valutazione dei funzionari titolari di posizione organizzativa con il sistema di valutazione della complessiva azione amministrativa degli Enti;
- d) consentire ai cittadini di partecipare al processo valutativo.

Il ciclo di gestione della performance

Le fasi del ciclo di gestione della performance dell'Ente sono le seguenti:

definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intende raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori; la fase in parola si realizza attraverso il PEG/Piano della performance, all'interno di un processo di negoziazione tra i vertici politici e amministrativi e i funzionari responsabili di posizione organizzativa;

nel corso di ogni esercizio, il nucleo di valutazione dà luogo al monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, segnalando le criticità e propone alla Giunta, per il tramite del Segretario Comunale, se del caso, la modifica degli stessi, in osservanza all'articolo 6 del D. Lgs 150/2009;

alla fine di ogni esercizio, il nucleo di valutazione, dopo la fase di misurazione, dà corso alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai responsabili, questi ultimi, a cascata, del contributo al raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dipendenti avendo cura di trasmettere gli esiti della medesima valutazione al nucleo di valutazione;

la relazione sulla performance è il documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati di performance organizzativi ed individuali rispetto ai singoli obiettivi programmati

I soggetti coinvolti nella valutazione

Il Sindaco. È il soggetto competente a valutare i fattori relativi alle competenze professionali e manageriali del Segretario Comunale.

Il Nucleo di valutazione. È il soggetto cui compete la formulazione al Sindaco della proposta di valutazione della performance del Segretario e dei funzionari responsabili incaricati di posizione organizzativa.

Il responsabile incaricato di Elevata Qualificazione. È il soggetto cui compete la valutazione della performance del personale del proprio settore/ufficio.

La valutazione nel processo di redazione della Relazione

La valutazione si effettua nell'ultima fase, sulla base del livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati. Si formula a tal fine un "giudizio" complessivo sulla performance, cercando di comprendere i fattori (interni ed esterni) che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi, anche al fine di apprendere per migliorare nell'anno successivo. In base al d.lgs. 150/2009 la fase di valutazione deve avere come output la Relazione annuale sulla Performance che, evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e formalizzati nel Piano. Nella Relazione, l'amministrazione inoltre evidenzia le modalità secondo cui si è svolto, nell'anno di riferimento, l'intero processo di misurazione e valutazione. La validazione della relazione sulla performance da parte del Nucleo di Valutazione di cui all'articolo 14 c. 4 lett. C) del d.lgs. 150/2009, chiude la misurazione e apre la fase della valutazione attraverso la verifica, da parte del Nucleo di Valutazione, della comprensibilità, della conformità e dell'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella relazione sulla performance. Per la redazione della Relazione sulla Performance sono stati utilizzati i risultati ottenuti dai dati di rendicontazione del Piano performance/ Piano esecutivo di Gestione (PEG). Il Sindaco, unitamente al Segretario Comunale, ha esaminato i risultati raggiunti nei singoli obiettivi e per i singoli programmi-progetti, che sono stati poi validati dal Nucleo di Valutazione con funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione.

I Risultati raggiunti

Nella tabella, allegato "A" si riportano i risultati raggiunti relativamente agli obiettivi/indicatori di performance sia strategici che di miglioramento individuati nel PIAO Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione Sottosezione 2.2: Performance, e rispetto ai quali il nucleo di valutazione ha effettuato monitoraggio sul grado di avanzamento. Dai dati riportati nell'allegato si evidenzia come l'esito sia stato molto positivo, facendo riscontrare il seguente risultato sia di performance organizzativa che di performance individuale: $n. \text{ obiettivi raggiunti} / n. \text{ totale obiettivi} = 100\%$. Da rilevare che, accanto a questi risultati decisamente positivi, occorre segnalare il continuo aumento dei carichi di lavoro che ha creato all'interno dei diversi settori un notevole appesantimento, nonostante ciò, la capacità di raggiungimento riscontrata risulta essere pari ad un elevato standard dei risultati e, pertanto, dall'analisi si evince sicuramente una buona organizzazione dei vari settori ed inoltre un'ottima collaborazione tra Responsabili e collaboratori.

Valutazione del personale

Sul piano operativo, il sistema di valutazione e misurazione della performance si articola distinguendo tra:

- **Performance organizzativa** corrispondente al contributo che le diverse unità organizzative apportano, attraverso la propria attività, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Ente e,

in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni dei cittadini e può fare riferimento all'Ente nel suo complesso oppure alla struttura organizzativa;

- **Performance individuale**, differenziata in base ai ruoli ricoperti tra Responsabili titolari di posizione organizzativa e il restante personale.

Per i responsabili incaricati di Elevata Qualificazione, in particolare, rilevano:

a) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

b) la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, le competenze professionali e manageriali dimostrate, unitamente alla gestione dei feedback rispetto ai propri dipendenti e la capacità di valutazione dei collaboratori, sulla base di una significativa differenziazione dei giudizi.

Per il personale del comparto rilevano, invece:

a) la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi.

La valutazione dei Responsabili di settore ha conseguito punteggi tra 89,4 e 100, quella del restante personale punteggi tra 98,69 e 99,67. Tradotti i punteggi in media, si riscontrano le seguenti risultanze:

- | | |
|--|---------------------------|
| • Responsabili di settore Area Funzionari | media punti 99,16 su 100 |
| • Personale Area Istruttori e Area Operatori Esperti | media punti 97,27 su 100. |

La performance di tutto il personale si conferma, quindi, su ottimi livelli, in piena coerenza con i risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi/indicatori strategici individuati e assegnati con il PIAO, vedi Allegato A).

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa, per la successiva approvazione della Giunta Comunale.

Verrà poi pubblicata sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

La validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dell'indennità di risultato e dei compensi per produttività in favore del personale, sulla base della valutazione da ognuno ottenuta.

Millesimo,

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Marino ALBERTO