

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2022

### Introduzione

Le Amministrazioni Pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'articolo 3 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e s.m.i. metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici.

La Relazione sulla performance prevista dall'articolo 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 150/2009 e s.m. ha lo scopo di rendicontare i risultati realizzati alla fine di ogni anno, in termini assoluti e percentuali e costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri soggetti interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La deliberazione n. 5/2012 della Civit definisce le linee guida ai sensi dell'articolo 13 comma 6, lettera b) del D. Lgs. 150/2009.

Al pari del piano della performance, la Relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo.

Ai sensi dell'articolo 14 comma 4, lettera c) e comma 6 del D. Lgs. 152/2009 la Relazione deve essere validata dal Nucleo di Valutazione quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del D. Lgs. in oggetto.

Anche per i Comuni ha trovato generale applicazione la normativa definita dal D. Lgs. 150/2009, pertanto gli stessi hanno dovuto adeguare i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'articolo 114 della Costituzione, alle norme di principio di cui agli articoli 16 comma 2, 31 e 74 comma 2 del D. Lgs. in oggetto.

In particolare l'articolo 4 del D. Lgs. 150 ha definito il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi
- collegamento tra obiettivi e risorse
- monitoraggio in corso di esercizio
- misurazione e valutazione performance organizzativa individuale
- utilizzo sistemi premianti
- rendicontazione risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico amministrativo nonché ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

Lo strumento della rendicontazione è costituito dalla presente Relazione.

In occasione dell'approvazione del Bilancio di Previsione la Giunta comunale ha assegnato ai Responsabili dei Settori in cui l'Ente è articolato obiettivi correlati agli atti di programmazione avendo come riferimento il Bilancio di previsione stesso e gli indirizzi programmatici dell'Amministrazione.

Dato atto che il Comune, in osservanza dei canoni di legge ed a valere per l'annualità 2022, ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi:

1) Decreto Sindacale n. 4 del 30/12/2021. Incarico Posizione Organizzativa Servizi Generali e Gestionali (Ragioneria e Bilancio, Economato, Tributi, Gestione Amministrativa Patrimonio, Personale, Pubblica Istruzione, Cultura e Biblioteca, Segreteria Generale, Segreteria del Sindaco, Servizi Demografici, Elettorale e Stato Civile, Protocollo) al dott. Mirco Bielli;

2) Decreto Sindacale n. 5 del 30/12/2021. Incarico Posizione Organizzativa Area Servizi Tecnici (Tecnico/Tecnico Manutentivo Edilizia Privata, Lavori Pubblici, Gestione Tecnica Patrimonio, Manutenzioni, Ambiente), all'ing. Carlo Guido Careggio;

Preso atto che il Segretario comunale dott. Paolo Devecchi ha ricoperto nell'anno 2022 la funzione di Responsabile del Servizio di Polizia Municipale, Pubblica Sicurezza, Notificazione Atti;

Dato altresì atto che:

- con deliberazione del Consiglio comunale n. 8 del 24/03/2023 è stato approvato il DUPS 2023-2025;
- con deliberazione del Consiglio comunale n. 9 del 24/03/2023 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2023-2025;
- con la deliberazione della Giunta Comunale n. 96 del 19/10/2022 sono stati impartiti gli indirizzi per la costituzione e le direttive per la Contrattazione Decentrata Integrativa del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2022;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 21/05/2022, è stato approvato il Piano Dettagliato degli Obiettivi/ Piano della Performance 2022;
- con determinazione del Responsabile dei Servizi Finanziari n. 210 del 19/10/2022 è stato costituito il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2022;
- con parere agli atti del Comune prot. 8972/2022 l'Organo di Revisione ha espresso parere favorevole sulla compatibilità finanziaria sulla costituzione del fondo delle risorse decentrate con i vincoli di Bilancio;

Con la presente Relazione sulla performance si intendono rendicontare le attività realizzate nel corso dell'anno 2022 e i risultati ottenuti portando a compimento il ciclo di gestione della performance, così come codificato dal legislatore all'articolo 4 del D. Lgs. 150/2009, al fine di rendere l'azione amministrativa trasparente e in linea con i meccanismi premiali previsti dal citato, decreto, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dall'ANAC per rendere il ciclo trasparente e leggibile.

Per una più chiara lettura e per contestualizzare l'attività posta in essere nel 2022, è opportuno riportare di seguito sintetiche informazioni circa:

- il processo di pianificazione della gestione
- i risultati raggiunti
- il sistema di valutazione delle posizioni organizzative e del segretario comunale.

### **Il processo di pianificazione e di gestione**

L'insieme dei documenti di programmazione soddisfa nel complesso i principi sopra accennati e concorre a costituire il piano della performance come strumento del ciclo della performance del Comune.

La metodologia operativa adottata risulta adeguata ai principi indicati dal D. Lgs. 150/2009.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi individuati nel piano performance ha seguito il seguente schema:

- individuazione di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi/azioni/attività in applicazione di quanto previsto dall'art. 5 del D. Lgs. 150/2009;
- suddivisione, ove possibile in passaggi, analitici collegati a specifici indicatori strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

Gli obiettivi, ai fini della valutazione della performance organizzativa generale dell'Ente ed individuale, assegnati ai Responsabili dei Servizi sono stati definiti in coerenza con il Bilancio di Previsione e con il Documento Unico di Programmazione Semplificato e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione dei premi di risultato e degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Sulla base del sistema di valutazione delle performance in uso presso questo Ente ad ogni Responsabile di Servizio sono stati assegnati più obiettivi operativi di gestione. È stata rimessa alla valutazione di ogni Responsabile di Servizio la definizione delle modalità di partecipazione agli obiettivi assegnati al Servizio del proprio staff in relazione alla professionalità di ciascuno ed al grado di coinvolgimento.

#### **I risultati raggiunti.**

Le relazioni finali, redatte dai Responsabili di Servizio, evidenziano il raggiungimento degli obiettivi loro assegnati.

#### **Il sistema di valutazione delle Posizioni organizzative.**

L'Ente si avvale di un Organismo di valutazione in forma monocratica per quanto attiene la valutazione delle prestazioni delle Posizioni Organizzative che a loro volta valutano il personale assegnato al proprio Servizio.

#### **Conclusioni.**

La metodologia operativa adottata dal Comune risulta adeguata alle disposizioni del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. che ha introdotto rilevanti elementi in ordine ai sistemi premianti di valutazione, nonché i criteri di trasparenza ed integrità ed è in linea con le ulteriori specificazioni introdotte dal D. Lgs. 74 del 25 maggio 2017 che interviene, introducendo una serie di modifiche al predetto decreto legislativo, sulla disciplina della misurazione e valutazione della performance dei dipendenti pubblici.

IL RESPONSABILE DEI SERVIZI GENERALI E GESTIONALI

Dott. Mirco BIELLI