



COMUNE DI CASALROMANO

(Provincia di Mantova)

**Allegato alla delibera di
G.C. n.34 del 27/06/2024**

**RELAZIONE SULLO STATO DI
ATTUAZIONE DELLA PERFORMANCE
ANNO 2023**



COMUNE DI CASALROMANO

(Provincia di Mantova)

PREMESSA

La **Relazione annuale sulla performance** persegue le seguenti finalità:

- la Relazione è uno *strumento di miglioramento gestionale* grazie al quale l'Amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della *performance*;
- la Relazione è uno *strumento di accountability* attraverso il quale l'Amministrazione può rendicontare a tutti gli *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati. In questa prospettiva, nella predisposizione della Relazione devono essere privilegiate la sinteticità, la chiarezza espositiva, la comprensibilità, anche facendo ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni.

La **presente Relazione** analizza, con riferimento all'esercizio **2023**, i risultati organizzativi individuati e raggiunti.

In particolare riporta il ciclo di coerenza valutativa secondo i passaggi attuativi di seguito indicati:

- a) valutazione di coerenza del sistema di premialità con il raggiungimento degli obiettivi di performance definiti nel piano annuale;
- b) valutazione di coerenza con le risultanze di conseguimento degli obiettivi con il **P.D.O.P.**;
- c) valutazione di coerenza del piano annuale delle performance, contenuto nel PDOP, con il piano triennale e con gli eventi della gestione annuale;
- d) valutazione di coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato ai responsabili di PO.

Il **Piano degli obiettivi e della Performance (P.D.O.P.)** triennale è il documento programmatico che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei Titolari di Posizioni Organizzative di Elevata Qualificazione (EQ) e degli altri dipendenti non Responsabili di EQ.

La **Relazione** espone gli elementi caratterizzanti l'Ente Comunale in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico-finanziari e rimanda ai documenti programmatori, in particolare al **Documento unico di programmazione (DUP 2023/2024)** la descrizione delle caratteristiche demografiche e socio- economiche del territorio comunale.

Costituiscono inoltre un'appendice al documento gli esiti del processo di valutazione del personale dipendente, le c.d. schede di valutazione del personale, depositate agli atti del Comune.

Il documento descrive gli esiti del processo di valutazione del personale dipendente, riportati anche in forma aggregata.

La **Relazione sulle Performance** ed i risultati del processo di valutazione dei dipendenti sono **validati dal Nucleo di Valutazione (NdV)**, secondo quanto disposto dalla normativa vigente e successivamente approvati dalla Giunta Comunale, in ottemperanza a quanto previsto dal vigente regolamento comunale sul sistema unico di valutazione della performance.

Tale documento deve poi essere pubblicato nel sito istituzionale di questo Ente, nella Sezione "*Amministrazione Trasparente/ Performance*".



COMUNE DI CASALROMANO

(Provincia di Mantova)

INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo n° 150/2009, noto come “*Decreto Brunetta*” prevede l’attivazione di un ciclo generale di gestione della *performance*, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro, in un’ottica di miglioramento delle prestazioni e dei servizi resi.

Il piano della performance è parte integrante del **ciclo di gestione della performance**, per il quale si deve tenere conto delle intervenute riforme legislative al sopra citato D.Lgs. n.150/2009.

Più specificatamente, il D. Lgs. n° 74 del 25 maggio 2017, avente ad oggetto “*Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell’articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124*”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n.130 del 07-06-2017, è intervenuto a modificare il Titolo II e III del D.Lgs.n.150/2009, con riferimento in particolare al ciclo e ai soggetti della *performance*, al coinvolgimento dei cittadini e degli utenti nel processo di valutazione, ai criteri di differenziazione della premialità.

L’entrata in vigore del sopracitato decreto ha richiesto l’adeguamento al nuovo sistema di misurazione e valutazione, ai sensi del comma 2 dell’art. 18 del D. Lgs. n°74/2017, che testualmente recita: “*Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo n. 150 del 2009, come modificati dal presente decreto, entro sei mesi dall’entrata in vigore del presente decreto. Nelle more del predetto adeguamento, si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto; decorso il termine fissato per l’adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente decreto fino all’emanazione della disciplina regionale e locale*”.

Ai sensi degli artt. 16 e 74 del sopracitato decreto, gli Enti Locali devono adeguarsi ai soli principi di cui al comma 1, dell’art. 15, secondo il quale l’organo di indirizzo politico “*promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito e della trasparenza e dell’integrità*”, mentre tutte le disposizioni , contenute negli articoli dal 2 al 16 del decreto, che attribuiscono specifiche funzioni in materia di valutazione della performance dell’organo politico amministrativo, non sono richiamate per gli enti locali, neppure ai principi da recepire nei propri ordinamenti.

Il Comune di Casalromano si era dotato di un Regolamento per la disciplina del Sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, approvato con delibera della Giunta Comunale n.122 del 23/12/2010.

In seguito all’intervenuta riforma legislativa, **con deliberazione della G.C. n.84 del 08/11/2018 è stato approvato un nuovo regolamento sul sistema di valutazione della Performance, finalizzato a recepire i mutamenti legislativi di cui all’art. 1, comma 2, del D. Lgs n°150/2009, modificato dal D. Lgs. n°74/2017**, al fine di assicurare una migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, l’incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, il riconoscimento di meriti e demeriti, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, il rafforzamento dell’autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, l’incremento dell’efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all’assenteismo, nonché la trasparenza dell’operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità.

Il Regolamento sul Sistema di valutazione della Performance, approvato con la richiamata delibera di G.C. n.84/2018, è stato pubblicato nel sito istituzionale di questo Ente, nella Sezione “*Amministrazione Trasparente/Performance*”.

La Giunta Comunale con delibera N. 66 del 29/10/2020 ha approvato alcune modifiche al suddetto regolamento, in sintonia con le recenti modifiche legislative e, in particolare, con la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica n.980 del 09/01/2019 e con le Linee Guida n. 5 emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica nel mese di dicembre 2019 per la misurazione e



COMUNE DI CASALROMANO

(Provincia di Mantova)

valutazione della performance individuale, **con particolare riferimento agli articoli 12-13-14 e 16 del Regolamento e degli allegati a), b) e c)**, al fine di coordinare e semplificare i parametri di valutazione della Performance, nel rispetto dei principi, dei criteri e delle disposizioni contenute nelle leggi sopra rassegnate e nel vigente CCNL, comparto enti locali, siglato il 21/05/2018.

Con successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 92 del 21/12/2021, sono state approvate le modifiche in aggiornamento del regolamento denominato “*Regolamento unico sul sistema permanente di valutazione del personale dipendente ex D. Lgs. n°150/2009, modificato dal D. Lgs n°74/2017.*”, unitamente agli allegati “a”, “b”, “c”, “d”, “e”, “f”, “g”, “x”, “y”, nel **testo riformulato nel solo articolo 16 e nell’allegato g)**.

Il Regolamento sul Sistema di valutazione della Performance e i successivi aggiornamenti, sono stati pubblicati nel sito istituzionale di questo Ente, nella Sezione “*Amministrazione Trasparente/ Performance*”.

Il Piano delle Performance, secondo l'art. 10, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, è un documento programmatico triennale da adottare in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione e delle strutture.

Il Piano della performance deve essere pertanto necessariamente integrato con gli altri documenti di pianificazione adottati dal Comune, ciascuno dei quali interviene ad un livello di programmazione/pianificazione diverso, pur essendo collegati tra di loro: il **programma di mandato** definisce la *mission* dell’Ente, il **DUP** ed i bilanci di previsione definiscono la programmazione triennale e annuale delle attività generali e il loro collegamento economico-finanziario, il **piano della performance** individua e permette di misurare gli obiettivi strategici, infine, il **piano esecutivo di gestione** collega le azioni operative alle risorse economiche finanziarie.

Gli obiettivi assegnati ai titolari di PO (ora E.Q.) ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell’Ente.

A norma dell’art.10, comma 1 – lett. a), del D.Lgs. n.150/2009, le Pubbliche Amministrazioni redigono ogni anno, entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale.

Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali, secondo quanto disposto dall’art.5, comma 1 ter, del medesimo decreto, devono essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell’azione amministrativa.

Il Comune di Casalromano, seguendo il percorso determinato dal Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi ed in coerenza con le risorse umane e finanziarie a disposizione, nel 2023 ha approvato:

- con **delibera di C.C. n. 43 del 22/12/2022 la Nota di Aggiornamento al DUP 2023-2025;**
- con **delibera di C.C. n. 44 del 22/12/2022 il bilancio di Previsione periodo 2023-2025** ed i relativi allegati;
- con **delibera G.C. n. 98 del 22/12/2022**, è stato approvato il **Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2023-2025** ed assegnate in via definitiva ai Responsabili dei Servizi le risorse finanziarie per la gestione dell’attività dell’Ente;
- con **delibera G.C. n. 10 del 26/01/2023**, è stato approvato il **Piano degli obiettivi e della performance (PDOP) per il triennio 2023/2025.**

Nel Piano, **gli obiettivi strategici** approvati dal Consiglio Comunale in sede di DUP e Bilancio di Previsione, sono stati declinati in **obiettivi operativi**, per ciascuno dei quali sono stati individuati appositi indicatori finalizzati alla misurazione dei risultati raggiunti, nonché i responsabili della loro realizzazione ed i risultati attesi.

Oltre agli obiettivi specifici strategici e operativi di ogni amministrazione, il PDOP 2023/2024 comprende anche la



COMUNE DI CASALROMANO

(Provincia di Mantova)

categoria degli **obiettivi generali**, introdotti dal D. Lgs. n°74 del 25 maggio 2017 in modifica del Titolo II e III del D.Lgs. n.150/2009, che identificano le priorità in termini di attività delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali, definiti tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza.

Nel corso delle verifiche periodiche sullo stato di avanzamento del piano, sono stati raccolti ed analizzati i risultati emersi dal sistema di monitoraggio degli obiettivi adottato dall'Ente, in modo da individuare eventuali fattori e problematiche che ne potessero rallentare l'attuazione. Ora, il presente documento costituisce la Relazione sulla Performance e rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre 2023, partendo dagli obiettivi strategici per arrivare agli obiettivi operativi ed ai singoli indicatori.

Complessivamente, l'Ente ha conseguito gli obiettivi posti attraverso il piano della performance per l'anno 2023.

CONTESTO ESTERNO

Per l'analisi del contesto esterno si rimanda all'analisi contenuta nel Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato da ultimo con delibera del C.C. n. 43 del 22/12/2022.

CONTESTO INTERNO

Contesto organizzativo:

La struttura organizzativa dell'ente è stata definita in sede di approvazione del Piano del Fabbisogno del personale approvato per il triennio 2020/2022 con Deliberazione di Giunta Comunale n. 94 in data 28/11/2019, con aggiornamento della dotazione organica, ed articolata sulla base delle Posizioni Organizzative individuate con la riorganizzazione degli uffici, disposta con atto della G.C. n°29 del 21/03/2019, con la quale sono state ridefinite le aree per le posizioni organizzative con decorrenza dal 01/05/2019, in applicazione dell'art.13 CCNL del 21/05/2018.

Con successiva delibera di G.C. n. 14 del 20/02/2020 si è provveduto alla ridefinizione delle aree per le posizioni organizzative con decorrenza dal 02/03/2020 ed all'approvazione del verbale di pesatura da parte del nucleo di valutazione, in seguito all'approvazione, con delibera di G.C. n. 13 del 20/02/2020, della convenzione ex art. 14 del CCNL 22/01/2004, per l'utilizzo congiunto di personale dipendente del comune di Casalmoro presso il 'Servizio finanziario, tributi e Personale (parte economico-finanziaria)', rimodulando l'assetto organizzativo - volto prioritariamente ad una maggiore funzionalità dei servizi, ad una più accentuata snellezza procedurale e ad una più univoca individuazione dei soggetti riconoscibili come centri di responsabilità gestionale.

Con la medesima deliberazione della G.C. n. 14 del 20/02/2020 si è conseguentemente preso atto della nuova pesatura delle posizioni organizzative effettuata dal nucleo di valutazione e della valorizzazione dell'indennità di posizione attribuite alle stesse, con verifica del limite spesa ex art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017.

Con Decreto Sindacale n. 1 del 31/12/2021 è stata disposta l'assegnazione delle responsabilità di P.O. a decorrere dal 01/01/2022, salvo eventuali modifiche.

Con l'attuazione del programma del fabbisogno del personale 2023/2025, approvato con delibera di G.C. n. 78 del 29/11/2022, il Comune di Casalromano a decorrere dal 01/01/2023 è strutturato come riportato nella seguente SCHEDA:

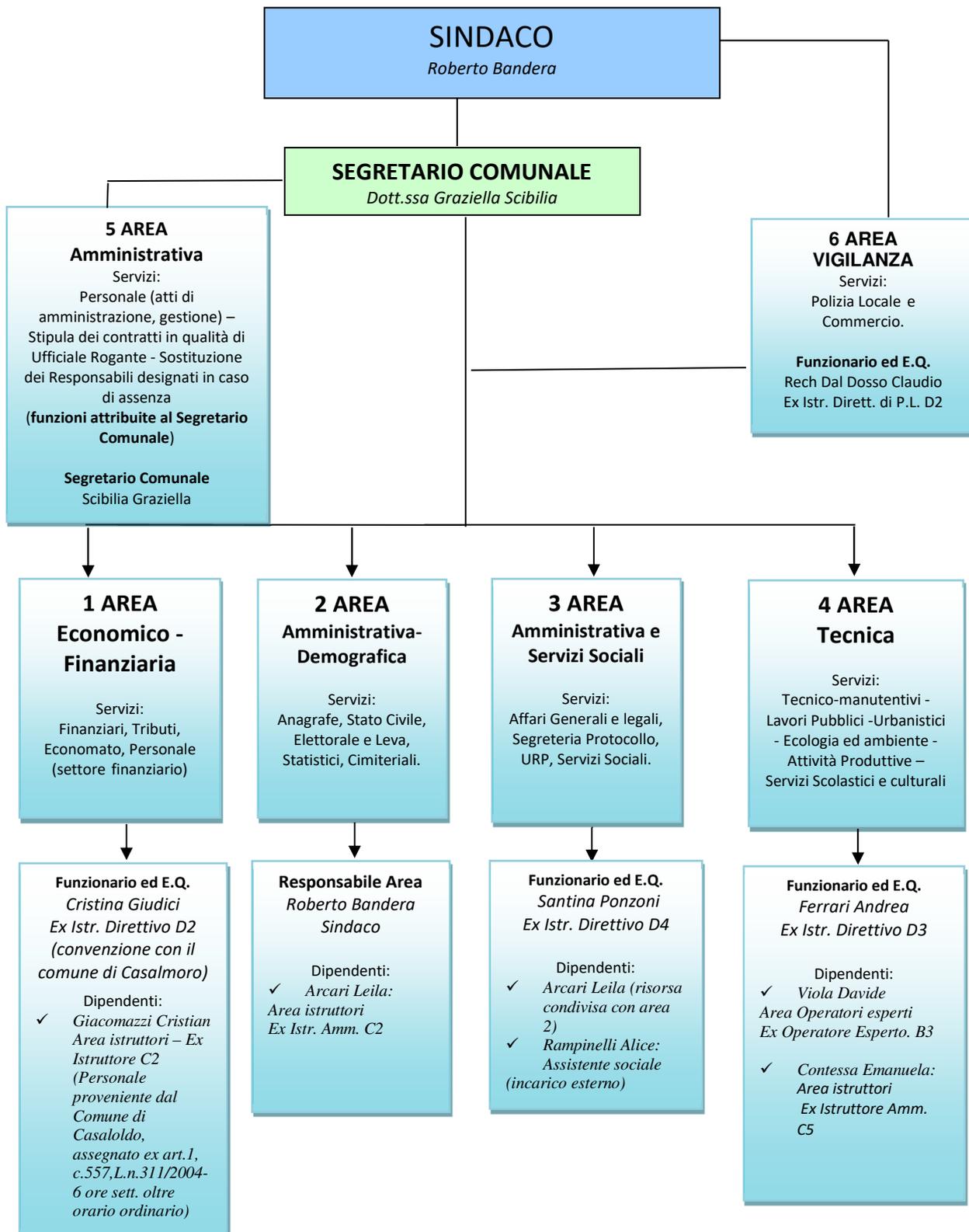


COMUNE DI CASALROMANO

(Provincia di Mantova)

ORGANIGRAMMA

Al 01/01/2023





COMUNE DI CASALROMANO

(Provincia di Mantova)

MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI AL 31/12/2023.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – ANNO 2023

Come detto nel capitolo introduttivo, la Relazione sulla Performance dovrà essere sottoposta all'esame del Nucleo di Valutazione (NdV) ai fini della validazione. Con quest'atto il NdV interno ne attesta l'attendibilità, la comprensibilità, la completezza dei dati e delle informazioni e la correttezza nell'applicazione dei sistemi di valutazione rispetto alle disposizioni di legge, che prevedono la distribuzione del personale su più fasce di valutazione, a cui devono corrispondere premi differenti, in modo che vengano premiati i lavoratori più meritevoli.

La validazione della Relazione sulla Performance, così come previsto dal D. Lgs. 150/2009, è condizione indispensabile per procedere all'erogazione del premio di risultato a dipendenti e dirigenti. Il premio di risultato viene erogato sulla base della valutazione della performance organizzativa ed individuale, mediante l'applicazione delle metodologie di valutazione riferite a dipendenti e dirigenti, precedentemente concordate con le rappresentanze sindacali. Queste metodologie prendono in considerazione i comportamenti organizzativi espressi durante il periodo considerato e gli obiettivi raggiunti dalla struttura di appartenenza.

La valutazione relativa alla performance del 2023 ha interessato un totale di 3 dipendenti e n. 4 Responsabili di E.Q. L'analisi esposta in questo documento è pertanto basata sui dati di valutazione dei dipendenti effettivamente presenti.

Il Nucleo di Valutazione ha provveduto alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati ed alla valutazione dei fattori comportamentali dei responsabili di posizione organizzativa (ora E.Q.) con verbale n. 2 del 18/06/2024.

Come detto in precedenza, la Giunta Comunale con le delibere N. 66 del 29/10/2020 e n. 92 del 21/12/2021 ha approvato alcune modifiche al "*Regolamento unico sul sistema permanente di valutazione del personale dipendente*", in sintonia con le recenti modifiche legislative e, in particolare, con la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica n.980 del 09/01/2019 e con le Linee Guida n. 5 emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica nel mese di dicembre 2019 per la misurazione e valutazione della performance individuale, **con particolare riferimento agli articoli 12-13-14 e 16 del Regolamento e degli allegati a), b) e c)**, al fine di coordinare e semplificare i parametri di valutazione della Performance, nel rispetto dei principi, dei criteri e delle disposizioni contenute nelle leggi sopra rassegnate e nel vigente CCNL, comparto enti locali, siglato il 21/05/2018.

Sulla base delle novità introdotte dal D. Lgs. n. 74/2017, recepite nel nuovo regolamento comunale sul sistema unico di valutazione della performance, si prevede che venga attribuito alla "**Performance organizzativa**" un peso prevalente rispetto alla "**performance direzionale individuale**". Sulla base di questo principio, ai fini della valutazione delle prestazioni del personale 'Funzionari ed E.Q.' sono attribuiti i seguenti punteggi:

- un peso pari al 40 % per la "**performance direzionale individuale (vedi scheda 1)**"
- un peso pari al 60% per il "**performance organizzativa**" (vedi scheda 2)

Al Nucleo di Valutazione compete la verifica dello stato di attuazione degli Obiettivi al fine della valutazione delle prestazioni del personale titolare di Posizioni Organizzative.

Per l'attribuzione del **Punteggio Complessivo della Performance**, per ogni dipendente Funzionario ed E.Q. vengono sommati i punteggi finali della "**Performance direzionale individuale**" risultanti dalla compilazione della Scheda 1) e della "**Performance organizzativa**" risultanti dalla compilazione della Scheda 2).



COMUNE DI CASALROMANO

(Provincia di Mantova)

Per il personale dipendente non E.Q., sulla base del nuovo regolamento sul sistema di misurazione della Performance, del CCI giuridico 2023/2025 e del **CCDI annuale economico 2023**, sottoscritto dalle delegazioni trattanti in data **14/12/2023**, sono stati previsti compensi:

- diretti ad incentivare la **performance individuale** (art. 80, comma 2, lettera b), del CCNL 16/11/2022) per complessivi € **1.466,65**;
- a titolo di **premio individuale performance – premio individuale-maggiorazione** (art. 81 del CCNL 16/11/2022) - (deve essere almeno il 30% del valore medio pro-capite della performance individuale - il compenso spetta al 45% del personale valutato positivamente, con ripartizione sulla base del punteggio della performance individuale da questi ottenuto) per € 150,86 (all'interno dell'importo complessivo stanziato di € 1.466,65);
- diretti ad incentivare la **performance organizzativa da progetti** connessi ad **obiettivi (anche di mantenimento)**, individuati nel PDOP 2023-2025, ex art 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018, per € **2.800,00**.
- diretti ad incentivare la **performance organizzativa** conseguente la valutazione dei **fattori individuali**, ex art 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018, per € **344,45**.

La valutazione del personale è stata effettuata dai Responsabili di E.Q. con la compilazione della scheda 1 (Performance individuale), della Scheda 2 (Performance organizzativa) e della Scheda 3 (Valutazione complessiva).

CONCLUSIONI

Nel 2023 sono stati posti in essere gli adempimenti finalizzati alla prevenzione della corruzione e della illegalità, ai controlli interni ed alla massima trasparenza con l'approvazione della deliberazione della G.C. n° 28 del 18/05/2023 con cui è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione-PIAO 2023/2025, redatto in forma semplificata (per gli Enti con meno di 50 dipendenti).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha redatto la **RELAZIONE ANNUALE** sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nel Piano Triennale 2023/2025 di **prevenzione della corruzione** e della illegalità del Comune di Casalromano, predisposta ai sensi dell'art.1, comma 14, della legge n.190/2012, secondo la Scheda Standard pubblicata dall'ANAC.

La Relazione Annuale è stata pubblicata sul sito istituzionale di questo Ente entro il 31 gennaio 2024, (data pubblicazione 30/01/2024), nella **sezione Amministrazione trasparente, sottosezione "Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione"** al link: <https://www.comune.casalromano.mn.it/it-it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/relazione-del-responsabile-della-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>

e comunicata con nota prot. n. 605 del 30/01/2024 al Sindaco ed alla Giunta Comunale, ai consiglieri comunali, ai referenti della prevenzione, ai Responsabili di P.O. e funzionari addetti alle aree a rischio e al NdV.

Si dà atto che tali attività hanno trovato corrispondenza anche nel PDOP 2023-2025.

Le attività poste in essere dal NdV, con riferimento alla Performance relativa all'anno **2023**, sono state le seguenti:

1	Verbale n.1 del 26/01/2023 di Certificazione sulla congruità degli obiettivi inseriti nel piano dettagliato degli obiettivi e delle performance -PDOP- 2023-2025 con il sistema unico di valutazione della Performance con i principi introdotti dai Decreti Legislativi n.74/2017 e n.75/2017 di modifica dei Decreti Legislativi n.150/2009 e n.165/2001 (G.C.n.10 del 26/01/2023)
2	Verbale n.2 del 20/06/2023 Certificazione del raggiungimento degli obiettivi della performance direzionale individuale e della performance organizzativa dei Responsabili delle Posizioni Organizzative ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato per l'anno 2022. Det. N.96 del 20/06/2023)



COMUNE DI CASALROMANO

(Provincia di Mantova)

3	Validazione della Relazione sulla Performance anno 2022 del 22/02/2023 (Verbale n.3/2023)
4	Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione in sede di monitoraggio Annuale della Trasparenza al 30/06/2023 – Verbale N.4 del 29/08/2023, pubblicata in A.T. in data 29/08/2023
5	Verbale n. 5 del 05/12/2023 - parere sull'ipotesi di Codice di Comportamento di cui all'art. 54, c. 5, D.lgs. n. 165/2001 e D.P.R. n.62/2013, aggiornato dal D.P.R. 13 giugno 2023 n. 81.
6	Verbale n. 6 del 21/12/2023 - parere sul Codice di Comportamento di cui all'art. 54, c. 5, D.lgs. n. 165/2001 e D.P.R. n.62/2013, aggiornato dal D.P.R. 13 giugno 2023 n. 81.

Sulla base di quanto sopra esposto, si riassume quanto segue:

- Con delibera di G.C. n° 14 del 20/02/2020, sono state ridefinite le aree per le posizioni organizzative con decorrenza dal 02/03/2020;
- Con decreto sindacale n. 2 del 28/02/2020 prot. n.1092 del 28/02/2020 è stata disposta, con decorrenza dal 01/03/2020, la nuova nomina dei Responsabili di P.O. dell'Ente - ai quali compete l'adozione degli atti di gestione con i relativi poteri e responsabilità - confermata con successivo decreto sindacale n. 1 del 31/12/2021, come segue:

N. d'ord. Posizione Organizzativa	SERVIZIO / CENTRO DI RESPONSABILITA'	RESPONSABILE	CATEGORIA	PERIODO
1	Servizi demografici (anagrafe, stato civile, elettorale e leva).	Bandera Roberto	Sindaco	Dal 01/01/2022 sino alla residua durata del mandato del Sindaco in carica
2	Servizi Amministrativi e Sociali.	Ponzoni Santina	D1 P.E. D4	Dal 01/01/2022 sino alla residua durata del mandato del Sindaco in carica
3	Ufficio Tecnico, Conservazione e Manutenzione del Patrimonio Comunale, Servizi scolastici e culturali.	Geom. Ferrari Andrea	D1 P.E. D3	Dal 01/01/2022 sino alla residua durata del mandato del Sindaco in carica
4	Servizio Segreteria, Personale (parte giuridica), Contratti, sostituzione dei responsabili designati in caso di assenza.	D.ssa Graziella Scibilia	Segretario Comunale	Dal 01/01/2022 sino alla residua durata del mandato del Sindaco in carica
5	Servizi di Polizia Locale e Commercio.	Rech Dal Dosso Claudio	D1 P.E. D2	Dal 01/01/2022 sino alla residua durata del mandato del Sindaco in carica
6	Servizio finanziario, Tributi e Personale (parte economico-finanziaria)	D.ssa Cristina Giudici	D1 P.E. D2	Dal 01/01/2022 sino alla residua durata del mandato del Sindaco in carica

- Con la citata delibera della G.C. n. 14 del 20/02/2020 è stata approvata la pesatura delle posizioni organizzative effettuata dal Nucleo di Valutazione, la quale tiene conto e valorizza sia le funzioni attribuite a ciascun centro di responsabilità sub-dirigenziale, sia gli item della loro caratterizzazione quali-quantitativa,



COMUNE DI CASALROMANO

(Provincia di Mantova)

quantificando in € 24.294,12 su scala annua, le risorse per la remunerazione dell'indennità di responsabilità delle posizioni organizzative, nel rispetto dei limiti di spesa per il salario accessorio previsti attualmente dall'articolo 23 del D.Lgs. n.75/2017, come segue:

Posizione organizzativa	Pos. + risultato ante CCNL 21/05/2018	Pos. + risultato stanz. 2020 (a+b) post CCNL 21/05/2018	Differenza (c) da imputare agli spazi assunzionali disponibili
• Posizione n°2 area servizi amministrativi e sociali	€ 17.400,00	€ 20.470,59	€ 3.070,59
• Posizione n°3 area servizi tecnici, scolastici e culturali			
• Posizione n°5 area servizi Polizia locale e commercio			
• Posizione n°6 Servizio finanziario, e tributi, Personale (parte economico-finanziaria)	=====	€ 3.823,53	=====
	€ 17.400,00	€ 24.294,12	€ 3.070,59

➤ In seguito alla sopra riportata rideterminazione e l'aggiornamento della P.O. n°6 per 12 mesi, le risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative per l'anno 2022, è pari ad € 25.058,82 di cui:

- ✓ risorse destinate alle retribuzioni di posizione: € 21.300,00 (85%)
- ✓ risorse destinate al budget per le retribuzioni di risultato: € 3.758,82 (15%)

così specificato:

FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE (ora EQ) + risultato	2023
E.Q. nr. 2	5.200,00
E.Q. nr. 3	7.000,00
E.Q. nr. 5	5.200,00
E.Q. nr. 6	3.900,00
<i>Totale destinato per indennità di Posizione</i>	<i>21.300,00</i>
<i>Totale destinato per indennità di Risultato</i>	<i>3.758,82</i>
TOTALE FONDO P.O. 2023	25.058,82

➤ Con Determinazione n° 92 del 18/06/2024, a seguito di valutazione espressa dal Nucleo di Valutazione (N.d.V.), è stata disposta l'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2023, al personale dipendente dell'area Funzionari di Elevata Qualificazione (EQ) nominato Responsabile degli Uffici e dei Servizi, come risultante dalla documentazione depositata agli atti:

- sono state liquidate nel corso dell'anno 2023 contestualmente all'erogazione dei salari e degli stipendi i seguenti emolumenti:
 - ✓ le somme relative alle progressioni orizzontali concesse sino al 2023;
 - ✓ le Indennità di comparto (art. 68 comma 1, 2° periodo del CCNL 21/05/2018 ed art. 33 del CCNL 2004 lett. b) e c);
- con determinazione n° 91 del 18/06/2024 sono state liquidate le indennità per specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL 01/04/1999 ex art. 70- quinquies del CCNL 21/05/2018 riconosciute al personale dell'area amministrativa-demografica pari ad € 400,00;
- le indennità condizioni di lavoro (art.70-bis del CCNL 2019/2021) ed i compensi diretti ad incentivare la produttività



COMUNE DI CASALROMANO

(Provincia di Mantova)

ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, sono stati attribuiti e liquidati con determinazione n° 93 del 18/06/2024, come indicato nella documentazione depositata agli atti in tabella riepilogativa in forma anonima, da pubblicare nella Sezione "Amministrazione Trasparente/Performance" del sito istituzionale;

La metodologia seguita è risultata congrua e adeguata rispetto all'organizzazione portando ad una premialità differenziata, anche se è aperta alle esigenze di eventuali correttivi, al fine di pervenire ad una regolamentazione organica del sistema.

L'attività di monitoraggio e di verifica effettuata dal NdV rileva che la maggior parte degli obiettivi programmati per il 2023 sono stati raggiunti.

La presente relazione conclusiva attiene al sistema di valutazione ed alla erogazione dei premi, integra e completa la relazione conclusiva relativa alla certificazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati con il P.D.O.P. 2023-2025.

La presente relazione, validata dal NdV, sarà comunicata alla Giunta e pubblicata nel sito istituzionale dell'Ente – Sezione "Amministrazione Trasparente – Performance - Relazione sulla Performance".

Casalromano, 26/06/2024

Il Responsabile del Servizio Personale
F.to Scibilia dott.ssa Graziella



COMUNE DI CASALROMANO

(Provincia di Mantova)

Allegato alla delibera G.C. n. 34 del 27/06/2024

Il Segretario Comunale

f.to dott.ssa G. Scibilia

Prot. 3462 del 26-06-2024

VERBALE N. 3/2024 DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

DI

VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2023

Premesso che il Nucleo di Valutazione (NdV) ha il compito di verificare il grado di attuazione dei programmi e dei progetti affidati, partendo dal Piano dettagliato degli obiettivi e della Performance (PDOP) e focalizzandosi sui progetti di sviluppo dell'Ente perseguiti nei singoli settori. In accordo con la metodologia approvata, il NdV ha richiesto lo stato di avanzamento dei singoli obiettivi ai responsabili di ciascun settore e ne ha conseguentemente rielaborato un prospetto sintetico dello stato di raggiungimento dei programmi e degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione.

Il sistema si basa su un processo di autocontrollo permanente da parte dei Responsabili di ogni settore sul grado di raggiungimento, dei tempi e degli eventuali nuovi obiettivi il cui esito viene comunicato al NdV, chesi riserva la possibilità di sollevare eventuali osservazioni di natura metodologica o sostanziale. Il NdV effettua, inoltre, la verifica dell'attività dei responsabili e sulla base di elementi oggettivi valuta lo stato di raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Giunta con l'approvazione del PDOP.

Dato atto che:

- in seguito all'intervenuta riforma legislativa, con deliberazione della G.C. n.84 del 08/11/2018 è stato approvato un nuovo regolamento sul sistema di valutazione della Performance, finalizzato a recepire i mutamenti legislativi di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs n°150/2009, come modificato dal D.Lgs n°74/2017, con cui sono state aggiornate le regole di funzionamento dell'Ente in applicazione anche degli istituti contrattuali previsti nel nuovo CCNL 21/05/2018, relativo al personale del comparto Funzioni Locali;
- la Giunta Comunale con delibera N. 66 del 29/10/2020 ha approvato alcune modifiche al *“Regolamento unico sul sistema permanente di valutazione del personale dipendente”*, in sintonia con le recenti modifiche legislative e, in particolare, con la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica n.980 del 09/01/2019 e con le Linee Guida n. 5 emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica nel mese di dicembre 2019 per la misurazione e valutazione della performance individuale, **con particolare riferimento agli articoli 12-13-14 e 16 del Regolamento e degli allegati a), b) e c)**, al fine di coordinare e semplificare i parametri di valutazione della Performance, nel rispetto dei principi, dei criteri e delle disposizioni contenute nelle leggi sopra rassegnate e nel vigente CCNL, comparto enti locali, siglato il 21/05/2018;
- in seguito all'approvazione, con delibera di G.C. n. 13 del 20/02/2020, della convenzione ex art. 14 del CCNL 22/01/2004, per l'utilizzo congiunto di personale dipendente del comune di Casalmoro presso il *“Servizio finanziario, tributi e Personale (parte economico-finanziaria)”*, con delibera di G.C. n. 14 del 20/02/2020 si è provveduto alla ridefinizione delle aree per le posizioni organizzative con decorrenza dal 02/03/2020 ed all'approvazione del verbale di pesatura da parte del nucleo di valutazione, rimodulando l'assetto organizzativo - volto prioritariamente ad una maggiore funzionalità dei servizi, ad una più accentuata snellezza procedurale e ad una più univoca individuazione dei soggetti riconoscibili come centri di responsabilità gestionale;



COMUNE DI CASALROMANO

(Provincia di Mantova)

- con delibera di G.C. n. 81 del 16/12/2021 è stata rinnovata la citata convenzione, ex art. 14 CCNL 22.01.2004, tra il comune di Casalromano e il comune di Casalmoro per utilizzo a tempo parziale di personale del servizio finanziario - dipendente dott.ssa Cristina Giudici - per il periodo 01/01/2022 – 30/06/2024, successivamente prorogata al 31/12/2024 con delibera di G.C. n. 25 del 11/04/2024;
- in data **14/12/2023** è stato sottoscritto il **CCDI giuridico 2023/2025 ed annuale economico 2023** per la ripartizione delle risorse relative alla produttività valevoli **per l'anno 2023**, con applicazione dei nuovi istituti contrattuali previsti dal CCNL del 16/11/2022 relativo al triennio 2019/2021.

Rilevato che l'art. 7 del sopra citato nuovo regolamento sul sistema di valutazione, rubricato “*Relazione sulla performance*” prevede che:

“...
“

1. *La Relazione, sulla performance viene adottata, dalla Giunta, entro il termine perentorio del 30 Giugno dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione della performance, previa validazione da parte del Nucleo di Valutazione.*
2. *E' prevista la possibilità di unificare la Relazione sulla performance al rendiconto della gestione di cui all'art. 227 del TUEL, anticipando pertanto il termine al 30 aprile.*
3. *La relazione, di cui al comma 1, ha come presupposto, la relazione annuale sullo stato del sistema produttivo ed erogativo dell'Ente, in cui sono contenute le misurazioni, le valutazioni e le rendicontazioni riferite alla performance. In particolare riporta il ciclo di coerenza valutativa secondo i passaggi attuativi di seguito indicati:*
 - a) *la valutazione di coerenza del sistema di premialità con il raggiungimento degli obiettivi di performance definiti nel piano annuale;*
 - b) *la valutazione di coerenza delle risultanze di conseguimento degli obiettivi con il contenuto del piano annuale delle performance;*
 - c) *valutazione di coerenza dei contenuti del piano annuale delle performance con il Piano triennale e con gli eventi della gestione annuale;*
 - d) *valutazione di coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato dai responsabili di posizione organizzativa.*
4. *La mancata validazione, per qualsiasi motivo, della Relazione ad opera del Nucleo di Valutazione, che rappresenta l'accertamento di tenuta e di regolarità del ciclo di coerenza valutativa, di cui al comma precedente ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del Dlgs. n° 150/2009, non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali.*
5. *La Relazione sulla performance deve essere pubblicata sul sito web istituzionale entro il 30 Giugnodì ogni anno e viene trasmessa, una volta adottata, alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche ad opera del Nucleo di Valutazione.*

.....omissis...”

- con deliberazione di **C.C. n° 43 DEL 22/12/2022** è stata approvata la nota di aggiornamento al DUP per il periodo 2023-2025;
- con deliberazione di **C.C. n° 44 del 22/12/2022** è stato approvato il bilancio di Previsione per il periodo 2023-2025 ed i relativi allegati;
- con deliberazione di **G.C n° 10 del 26/01/2023** è stato approvato il **Piano Dettagliato degli Obiettivi e della Performance 2023/2025**, nel quale sono stati inseriti e descritti gli obiettivi stabiliti negli strumenti di programmazione finanziaria e definiti gli standards per la valutazione del livello di conseguimento degli stessi, integrando così la programmazione finanziaria con il ciclo della Performance.
- con deliberazione di **G.C n° 98 del 22/12/2022** è stato approvato il **Piano Esecutivo di Gestione**



COMUNE DI CASALROMANO

(Provincia di Mantova)

(PEG) 2023/2025, disponendo l'assegnazione delle risorse ai responsabili di servizio per il conseguimento degli obiettivi stabiliti negli strumenti di programmazione finanziaria.

Dato atto che il NdV, con precedente verbale ha provveduto alla valutazione sulla congruità degli obiettivi inseriti nel sopra citato piano, alla successiva certificazione dei risultati degli obiettivi raggiunti, nonché alla valutazione del risultato delle E.Q..

Rilevato che il monitoraggio effettuato evidenzia che i responsabili hanno recepito e preso in carico gli obiettivi, realizzando gli stessi in maniera sostanziale e non formale.

Dato atto che il ruolo di coordinamento e supporto svolto dal NdV ha consentito una progressiva responsabilizzazione delle strutture sia nella fase di programmazione ed assegnazione degli obiettivi, sia in quelle di monitoraggi, rendicontazione e valutazione, mediante l'adozione di procedure standardizzate e recepite da tutti i settori.

Evidenziato che il Nucleo ha potuto svolgere in modo completo tutte le attività connesse alla valutazione della performance individuale riscontrando un grado differenziale nei giudizi nell'esercizio dell'attività di valutazione della performance individuale;

Dato atto, infine, che lo stesso Nucleo, nella persona del Segretario Comunale:

- ha redatto la Relazione sulla performance 2023 in veste di Responsabile del Servizio Personale (parte giuridica);
- ha adempiuto agli obblighi in materia di Performance del personale dipendente, sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie;

VALIDA

la Relazione sulla performance 2023 redatta dal Segretario Comunale - Responsabile del Servizio Personale (parte giuridica).

La presente relazione è trasmessa alla Giunta comunale per gli adempimenti di competenza.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Nucleo di Valutazione
Dott.ssa Graziella Scibilia

Casalromano, 26/06/2024

Allegati:

-Relazione Performance anno 2023