



COMUNE DI CASALROMANO

(Provincia di Mantova)

**Allegato 1) alla delibera di
G.C. n.27 del 26/06/2025**

**RELAZIONE SULLO STATO DI
ATTUAZIONE DELLA PERFORMANCE
ANNO 2024**



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 **2024**, 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 E.Q.

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 2024/2026)** 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.



COMUNE DI CASALROMANO

(Provincia di Mantova)

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

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.

La regolamentazione del sistema di valutazione della performance:

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.



COMUNE DI CASALROMANO

(Provincia di Mantova)

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 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).

Da ultimo, il Regolamento unico sul sistema permanente di valutazione del personale dipendente ex D.Lgs. n°150/2009, è stato aggiornato - con delibera di G.C. N. 86 del 21/12/2023 - riformulando il solo articolo 16 e l’allegato g);

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 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 2024 ha approvato i seguenti atti programmatici:



COMUNE DI CASALROMANO

(Provincia di Mantova)

- la delibera di C.C. n° 16 del 27/07/2023 con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) semplificato periodo 2024/2026."
- la delibera di C.C. n. 26 del 30/11/2023, con cui è stata approvata la Nota aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026.
- la delibera di C.C. n° 36 del 19/12/2023 con cui è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2024-2026;
- la delibera G.C. n. 87 del 21/12/2023, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2024-2026;
- la delibera G.C. n. 8 del 01/02/2024, con la quale è stato approvato il Piano degli obiettivi e della Performance (PDOP) per il periodo 2024-2026;
- la deliberazione della G.C. n° 13 del 07/05/2024 con cui è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione-PIAO 2024/2026;

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 2024/2026 comprende anche la 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 2024, 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 2024.

CONTESTO ESTERNO

Per l'analisi del contesto esterno si rimanda all'analisi contenuta nel Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato da ultimo con delibera del C.C. n. 26 del 30/11/2023.

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.



COMUNE DI CASALROMANO

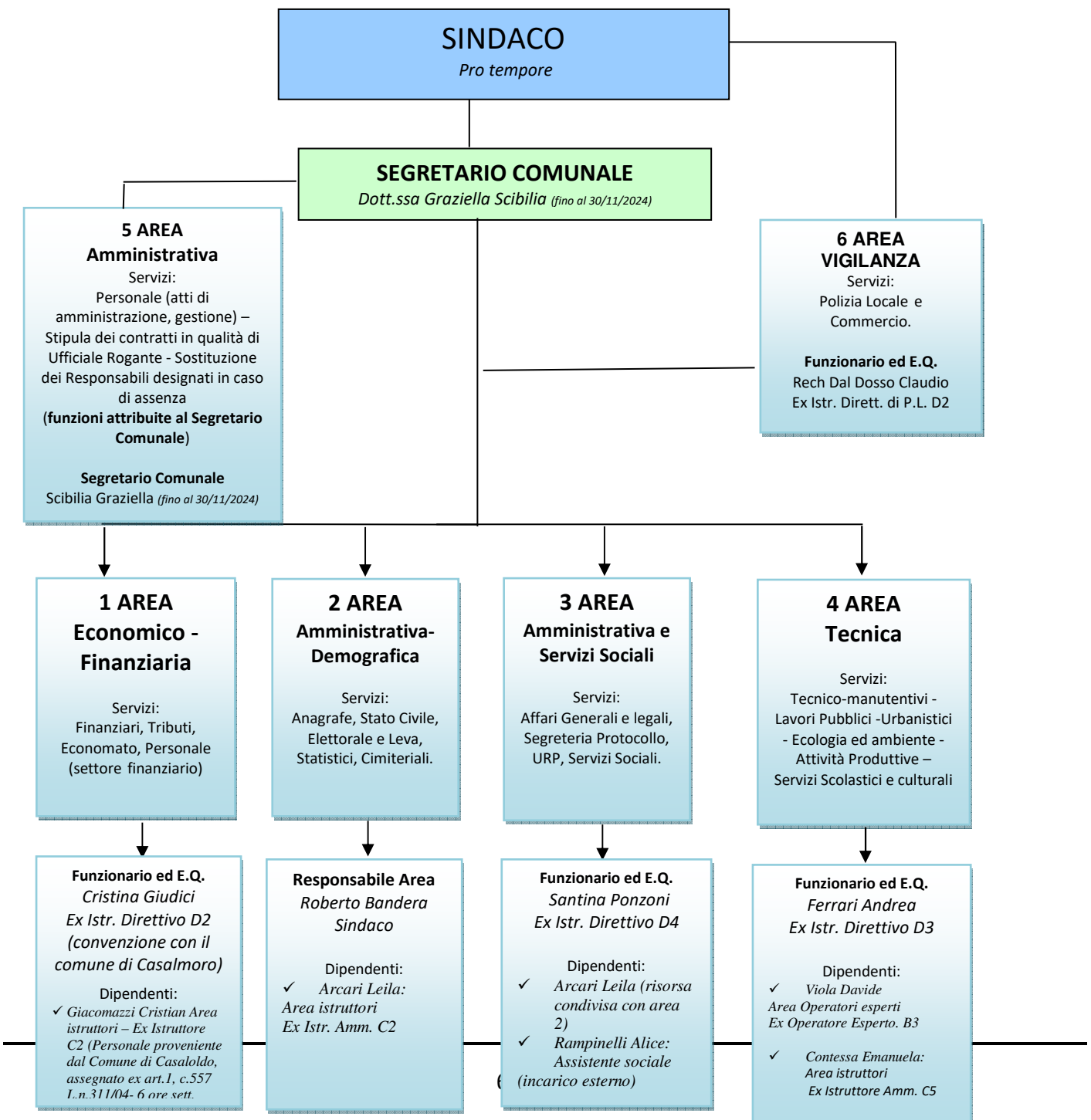
(Provincia di Mantova)

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. Da ultimo con Decreto Sindacale n. 3 del 03/07/2024 sono stati conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazioni, tuttora vigenti.

Il Comune di Casalromano a decorrere dal 01/01/2023 è strutturato come riportato nella seguente SCHEDA (come riportato nel DUP 2024/2026):

ORGANIGRAMMA vigente per il 2024





COMUNE DI CASALROMANO

(Provincia di Mantova)

MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI AL 31/12/2024.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – ANNO 2024

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 2024 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 Elevata Qualificazione con verbale n. 3 del 26/06/2025.

Come detto in precedenza, la Giunta Comunale con le delibere N. 66 del 29/10/2020, n. 92 del 21/12/2021 e N. 86 del 21/12/2023, ha approvato alcune modifiche al *“Regolamento unico sul sistema permanente di valutazione del personale dipendente”*, in sintonia con le recenti modifiche legislative - 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 Elevata Qualificazione.

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 2024**, sottoscritto dalle delegazioni trattanti in data **29/11/2024**, sono stati previsti compensi:

- diretti ad incentivare la **performance individuale** (art. 80, comma 2, lettera b), del CCNL 16/11/2022) per complessivi **€ 1.339,78**;
- 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 € 155,59 (all'interno dell'importo complessivo stanziato di € 1.339,78);
- diretti ad incentivare la **performance organizzativa da progetti** connessi ad **obiettivi (anche di mantenimento)**, individuati nel PDOP 2024-2026, ex art 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018, per **€ 3.000,00**.
- 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 **€ 701,32**.

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 2024 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° 13 del 07/03/2024 con cui è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione-PIAO 2024/2026, 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 2024/2026 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 2025, (data pubblicazione 28/01/2025), 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. 474 del 28/01/2025 al Sindaco ed alla Giunta Comunale, ai consiglieri comunali, ai referenti della prevenzione, ai Responsabili di E.Q. e funzionari addetti alle aree a rischio e al NdV.

Si dà atto che tali attività hanno trovato corrispondenza anche nel PDOP 2024-2026.

Le attività poste in essere dal NdV, con riferimento alla Performance relativa all'anno **2024**, sono state le seguenti:

1	Verbale n.1 del 01/02/2024 di Certificazione sulla congruità degli obiettivi inseriti nel piano dettagliato degli obiettivi e delle performance -PDOP- 2024-2026 con il sistema unico di valutazione della Performance e 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 (Allegato a G.C.n.8 del 01/02/2024)
2	Verbale n.2 del 18/06/2024 Certificazione del raggiungimento degli obiettivi della performance direzionale individuale e della performance organizzativa dei Responsabili delle EQ ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato per l'anno 2023 (Allegato a Det. N.92 del 18/06/2024)



COMUNE DI CASALROMANO

(Provincia di Mantova)

3	Validazione della Relazione sulla Performance anno 2023 del 27/06/2024 (Verbale n.3 del 27/06/2024)
4	Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione in sede di monitoraggio Annuale della Trasparenza al 31/05/2024 – Verbale N.4 del 11/07/2024, pubblicata in A.T. in data 11/07/2024 – (Attestazione generata dalla piattaforma ANAC)
5	Verbale n. 5 del 27/08/2024 Pesatura posizioni di lavoro EQ per aggiornamento della retribuzione di posizione per l'Elevata Qualificazione del Settore Tecnico in seguito al riconoscimento della riduzione temporanea dell'orario di lavoro da tempo pieno a parziale al Funzionario titolare della Responsabilità di E.Q.

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 servizio dell'Ente - ai quali compete l'adozione degli atti di gestione con i relativi poteri e responsabilità – confermata con decreto sindacale n. 3 del 03/07/2024, come segue:

N. d'ord.	Posizione Organizzativa	SERVIZIO / CENTRO DI RESPONSABILITA'	RESPONSABILE	CATEGORIA	PERIODO
1		Servizi demografici (anagrafe, stato civile, elettorale e leva).	Dott. Bonsignore Luca	Sindaco	Dal 04/07/2024 sino al 31/12/2024
2		Servizi Amministrativi e Sociali.	Ponzoni Santina	D1 P.E. D4	Dal 04/07/2024 sino al 31/12/2024
3		Ufficio Tecnico, Conservazione e Manutenzione del Patrimonio Comunale, Servizi scolastici e culturali.	Ing. Ferrari Andrea	D1 P.E. D3	Dal 04/07/2024 sino al 31/12/2024
4		Servizio Segreteria, Personale (parte giuridica), Contratti, sostituzione dei responsabili designati in caso di assenza.	D.ssa Graziella Scibilia	Segretario Comunale	Dal 04/07/2024 sino al 31/12/2024
5		Servizi di Polizia Locale e Commercio.	Rech Dal Dosso Claudio	D1 P.E. D2	Dal 04/07/2024 sino al 31/12/2024
6		Servizio finanziario, Tributi e Personale (parte economico-finanziaria)	D.ssa Cristina Giudici	D1 P.E. D2	Dal 04/07/2024 sino al 31/12/2024



COMUNE DI CASALROMANO

(Provincia di Mantova)

- 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 qualitativa, quantificando in € 24.294,12 su scala annua, le risorse per la remunerazione dell'indennità di responsabilità delle E.Q. 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 <u>ante</u> CCNL 21/05/2018	Pos. + risultato stanz. 2020 (a+b) <u>post</u> 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 E.Q. n°6 per 12 mesi, le risorse destinate al finanziamento delle Elevate Qualificazioni dall'anno 2022, è pari ad € 25.058,82; dall'anno 2023 le risorse sono state incrementate di € 302,12 (0,22% M.S. 2018 -quota proporzionale, non soggetta a limite) di cui:
- ✓ risorse destinate alle retribuzioni di posizione: € 21.300,00 (84%)
 - ✓ risorse destinate al budget per le retribuzioni di risultato: € 4.060,94 (16%)
- In seguito rideterminazione e l'aggiornamento della pesatura della E.Q. n°3 con decorrenza 01/09/2024 a seguito di concessione riduzione orario, le risorse destinate al finanziamento delle Elevate Qualificazioni dall'anno così specificato:

RISORSE DESTINATE ALLE INDENNITA' DI POSIZIONE E RISULTATO ANNO 2024	2024
E.Q. nr. 2	5.200,00
E.Q. nr. 3 (€ 7.000,00 fino al 31/08/2024; € 5.950,00 dal 01/09/2024)	6.650,00
E.Q. nr. 5	5.200,00
E.Q. nr. 6	3.900,00
<i>Totale destinato per indennità di Posizione</i>	<i>20.950,00</i>
<i>Totale destinato per indennità di Risultato</i>	<i>4.060,94</i>
TOTALE FONDO E.Q. 2024	25.010,94

Il rispetto del limite salario accessorio ex Art. 23, c. 2, D.LGS. 75/2017 è quindi mantenuto in sede di verifica a consuntivo per l'anno 2024, come si evince dalla seguente tabella:

Descrizione	Anno 2016	Anno 2024
Risorse stabili	18.386,70	23.085,32
<i>Decremento per finanziamento fondo P.O.</i>		-5.488,24
Risorse variabili	2.045,86	8.538,79



COMUNE DI CASALROMANO

(Provincia di Mantova)

Totale fondo art. 67 CCNL 21/05/2018 / art. 79 CCNL 16/11/2022	20.432,56	26.135,87
Voci escluse dal tetto, di cui:		
Incremento di euro 83,20 su base annua per dipendente	==	706,00
Differenziale PEO (art. 67 c. 2 lett. b) ccnl 21.05.2018)	==	662,28
Incremento di euro 84,50 su base annua per dipendente	==	845,00
Differenziale PEO CCNL 2019/2021	==	543,40
Differenze stipendiali personale ex B3	==	1.124,89
Economie fondo straordinario confluite	==	973,10
Incremento 0,22% monte salari 2018	==	221,97
Risorse residui anni precedenti	==	1.225,00
incentivi per funzioni tecniche - (art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.5.2018) + compensi ISTAT	==	4.072,86
Totale depurato delle voci non soggette al vincolo	20.432,56	15.761,37
Fondo posizioni organizzative finanziato da bilancio in enti senza la dirigenza	17.274,42	21.576,47
Salario accessorio segretario comunale	7.570,00	6.777,20
Fondo lavoro straordinario	1.986,60	1.986,60
Totale depurato delle voci non soggette al vincolo	47.263,58	46.101,64

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 2024 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. 2024-2026.

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, 26/06/2025

Il Responsabile del Servizio Personale
F.to Dott. Giuseppe Ciulla