

COMUNE DI NOCIGLIA
PROVINCIA DI LECCE

Deliberazione G.C. N. 67

Del 13/06/2023

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2022

PREMESSA

La presente *Relazione sulla Performance* trova origine normativa nell'art. 10, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 e costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Il Decreto Legislativo n. 150/2009 prevede, infatti, 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 (articoli 4 e 10).

Per gli enti locali le regole e gli strumenti a disposizione utili per il ciclo della performance trovano riferimento nel Decreto Legislativo n. 267/00 e precisamente:

- art. 170 – *Documento Unico di Programmazione (DUP)*;
- art. 169 - *Piano esecutivo di gestione (PEG)*;
- art. 197, comma 2, lettera a) - *Piano dettagliato degli obiettivi (PDO)*;
- art. 197, 198 e 198 bis - *Controllo di gestione*;
- art. 227 - *Relazione al rendiconto di gestione*.

In particolare, la *Relazione sulla performance* evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse impiegate, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

La *Relazione sulla performance*, inoltre, è strettamente collegata al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, sia dei dirigenti o responsabili di Settore che del personale non dirigenziale, atteso che i risultati raggiunti in termini di attuazione degli obiettivi e di qualità dei servizi resi, incidono sulla valutazione individuale di coloro che con la propria azione hanno concorso ai medesimi risultati e, quindi, sulla premialità riconoscibile e sulla opportuna e doverosa differenziazione in fasce di merito.

La “*performance*” è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (sistema, organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

In ottemperanza alle citate disposizioni, si è provveduto a elaborare la presente *Relazione sulla performance del Comune di Nociglia* (semplificato in ragione delle dimensioni dell'ente) che riassume le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'anno 2022, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto dell'attività istituzionale.

Viene, infine, trasmessa per la validazione ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del Decreto Legislativo n. 150/2009 al Nucleo di Valutazione.

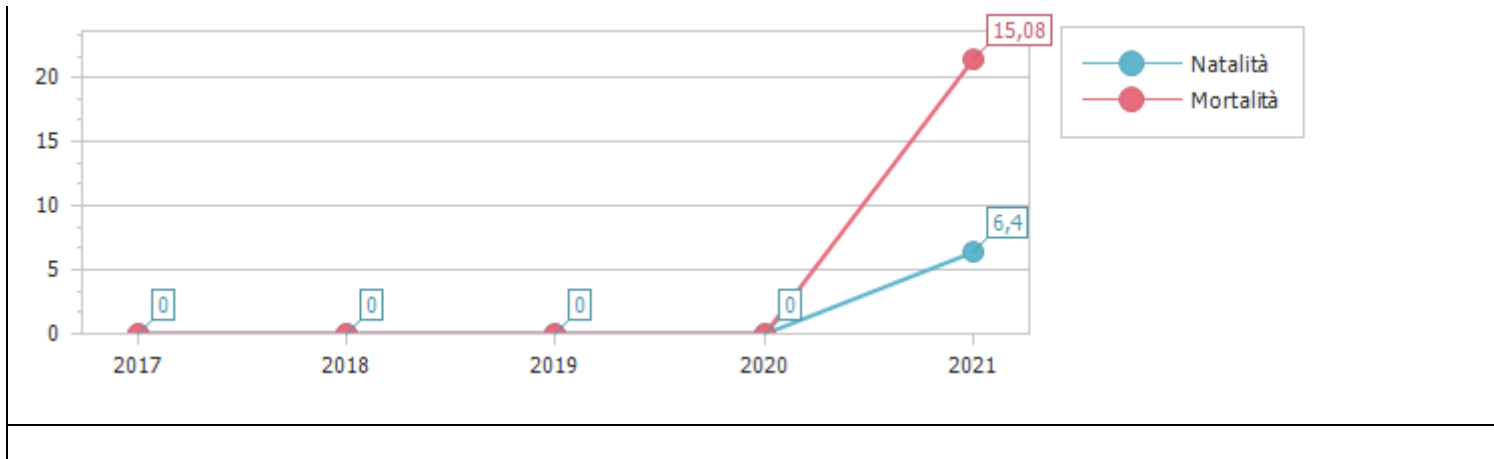
1. CONTESTO DI RIFERIMENTO

1.1 Il comune in breve

Il Comune di Nociglia nel corso del 2022 si è assestato sui seguenti dati:

Analisi demografica

Sezione strategica - Analisi demografica			
Popolazione legale al censimento			2.456
Popolazione residente			2.198
	maschi	1.018	
	femmine	1.180	
Popolazione residente al 1/1/2021			2.198
Nati nell'anno		14	
Deceduti nell'anno		33	
Saldo naturale			-19
Immigrati nell'anno		41	
Emigrati nell'anno		40	
Saldo migratorio			1
Popolazione residente al 31/12/2021			2.180
	in età prescolare (0/6 anni)	88	
	in età scuola obbligo (7/14 anni)	117	
	in forza lavoro prima occupazione (15/29 anni)	358	
	in età adulta (30/65 anni)	1.045	
	in età senile (oltre 65 anni)	572	
Nuclei familiari			877
Comunità/convivenze			1
Tasso di natalità ultimo quinquennio		Tasso di mortalità ultimo quinquennio	
Anno	Tasso	Anno	Tasso
2021	6,40	2021	15,08
2020	0,00	2020	0,00
2019	0,00	2019	0,00
2018	0,00	2018	0,00
2017	0,00	2017	0,00



Condizione Giuridica: nell'anno 2022 l'Amministrazione Comunale ha completato il primo esercizio completo di gestione. L'Ente non è soggetto ad alcuna procedura COSFEL né a rilievi contabili.

Condizione Finanziaria: Situazione di cassa dell'Ente

Fondo cassa al 31/12 del penultimo anno dell'esercizio precedente (2020) € 854.533,21

Andamento del Fondo cassa nel triennio precedente

Fondo cassa al 31/12 anno precedente	€ 778.632,71
Fondo cassa al 31/12 anno precedente – 1	€ 854.533,21
Fondo cassa al 31/12 anno precedente – 2	€ 588.569,74

Utilizzo Anticipazione di cassa nel triennio precedente:
non ricorre la fattispecie

Livello di indebitamento

Incidenza interessi passivi impegnati/entrate accertate primi 3 titoli

Anno di riferimento	Interessi passivi impegnati(a)	Entrate accertate tit.1-2-3-(b)	Incidenza (a/b)%
anno precedente 2021	37.321,65	1.940.050,79	1,92%
anno precedente 2020	40.812,39	1.797.840,31	2,27%
anno precedente 2019	45.884,89	1.353.928,87	3,39%

Servizi a favore dei cittadini: tra gli obiettivi principali che il Comune deve conseguire vi è quello di erogare servizi alla collettività amministrata.

L'ente locale, infatti, si pone come istituzione di rappresentanza degli interessi locali, come interprete dei bisogni oltre che gestore della maggior parte degli interventi di carattere finale, anche quando programmati da altri soggetti o istituti territoriali di ordine superiore.

1.2 L'Organizzazione e le priorità strategiche

Centri di responsabilità	
Centro	Responsabile
Obiettivi strategici	

ASSETTO DEL TERRITORIO	PICCINO Adriano
POLIZIA MUNICIPALE	VADRUCCHI Vincenzo
SERVIZI FINANZIARI	RIZZO Giovanni
SERVIZI GENERALI	NUTRICATO Luana
LAVORI PUBBLICI	CASTORINA Giulia

Risorse umane

Sezione strategica - Risorse umane			
Qualifica	Previsti in pianta organica	In servizio	
		Di ruolo	Fuori ruolo
	11	6	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO E ISTRUTTORE CONTABILE	5	5	0
VIGILE URBANO	2	0	1
Totale dipendenti al 31/12/2022	17	11	2

Demografica/Statistica				
Categoria	Qualifica	Previsti in pianta organica	In servizio	
			Di ruolo	Fuori ruolo
CATEGORIA GC1/EC1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1	0
	Totale	1	1	0

Economico finanziaria				
Categoria	Qualifica	Previsti in pianta organica	In servizio	
			Di ruolo	Fuori ruolo
CATEGORIA GD1/ED1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	1	0	1
CATEGORIA GC1/EC6	ISTRUTTORE CONTABILE	1	1	0
	Totale	2	1	1

Tecnica				
Categoria	Qualifica	Previsti in pianta organica	In servizio	
			Di ruolo	Fuori ruolo
CATEGORIA GA1/EA1	OPERAIO	1	0	0
CATEGORIA GA1/EA5	OPERAIO	1	1	0
CATEGORIA GD1/ED1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	2	2	0
	Totale	4	3	0

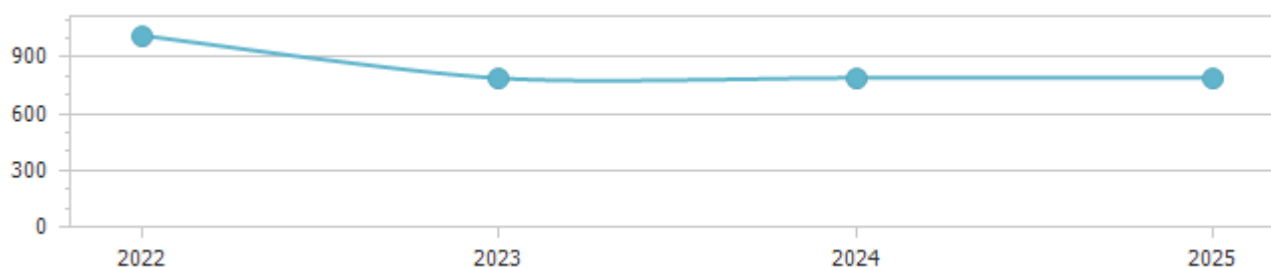
Vigilanza				
Categoria	Qualifica	Previsti in pianta organica	In servizio	
			Di ruolo	Fuori ruolo
CATEGORIA GC1/EC1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1	0

CATEGORIA GC1/EC1	VIGILE URBANO	2	0	1
Totale		3	1	1

Altre aree diverse dalle precedenti				
Categoria	Qualifica	Previsti in pianta organica	In servizio	
			Di ruolo	Fuori ruolo
CATEGORIA GA1/EA1	OPERATORE AMMINISTRATIVO	3	3	0
CATEGORIA GB1/EB1	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	1	0	0
CATEGORIA GC1/EC1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2	2	0
CATEGORIA GD1/ED1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	1	0	0
Totale		7	5	0

Quindi, l'incidenza rispetto alla popolazione servita.

Spesa corrente pro-capite								
	Anno 2022		Anno 2023		Anno 2024		Anno 2025	
Titolo I - Spesa corrente	2.212.158,43		1.718.841,83		1.723.546,58		1.723.546,58	
		1.014,75		788,46		790,62		790,62
Popolazione	2.180		2.180		2.180		2.180	



L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

2. SISTEMA DI MISURAZIONE E GESTIONE DELLA PERFORMANCE

2.1 Il sistema di misurazione e valutazione della performance

Con deliberazione n. 55 del 17.05.2019 la Giunta Comunale ha approvato il Regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance del Comune di Nociglia, tutt'ora vigente.

Il sistema descrive l'intero Ciclo della Performance e 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) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della Performance Organizzativa e Individuale;
- e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo;

All'organo di indirizzo politico-amministrativo compete l'esercizio della funzione di indirizzo e la definizione degli obiettivi da perseguire e dei programmi da attuare.

Ai titolari di PO compete la responsabilità dei programmi di bilancio assegnati ai CdR medesimi, dell'attività amministrativa e dei relativi risultati, nonché la partecipazione al processo di programmazione compreso il processo di monitoraggio e di valutazione, sia come soggetti valutatori che come soggetti valutati.

L'Organo di Valutazione fornisce, lungo tutto il ciclo di gestione delle Performance, un supporto metodologico volto ad assicurare efficacia, solidità e affidabilità al Sistema di misurazione. Nello specifico:

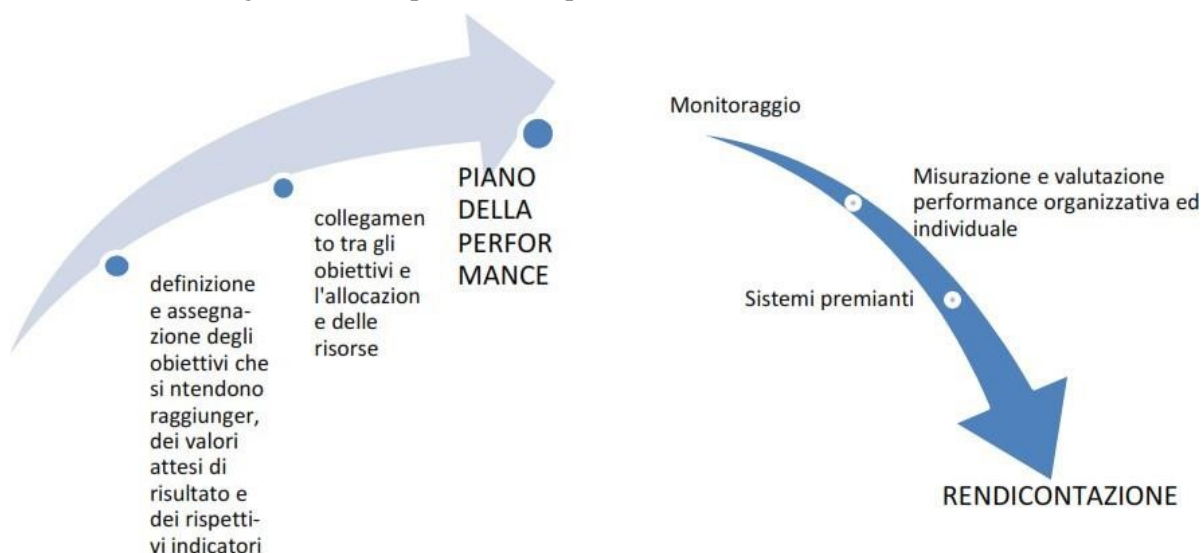
- a) Monitora in corso d'anno il funzionamento complessivo del sistema di valutazione;
- b) Analizza il funzionamento delle strutture amministrative e di servizio, al fine di fornire agli organi di governo i supporti necessari per attuare gli interventi volti a migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità;
- c) Elabora e presenta la proposta di valutazione annuale dei responsabili di area e l'attribuzione a essi dei premi, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione e incentivazione;
- d) Garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D. Lgs. n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrati e dagli atti regolamentari interni disciplinanti il sistema di misurazione e valutazione della performance, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

Gli obiettivi sono proposti dai competenti responsabili di settore entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento e contengono la articolazione delle fasi necessarie al loro raggiungimento. Essi sono contenuti nel PIAO e sono approvati dalla Giunta.

2.2 Le fasi del ciclo di gestione della performance

Alla base del ciclo della performance sono gli atti di programmazione: le linee programmatiche di mandato, il Documento Unico di Programmazione (DUP), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e il Sistema del controllo di gestione.

Le fasi del ciclo di gestione della performance possono essere così sintetizzate:



Per quanto sopra si richiamano i principali atti finanziari adottati dall'Ente:

- deliberazione n. 18 del 15.10.2021 con la quale il Consiglio Comunale ha approvato le linee programmatiche del mandato politico amministrativo per gli anni 2021-2026 in cui sono state individuate precise linee strategiche, poi declinate puntualmente in progetti e interventi, per definire le linee di azione di governo per l'intero periodo di riferimento;
- deliberazione n. 11 del 31.07.2022 con cui è stato approvato il D.U.P.S. (Documento Unico di Programmazione Semplificato) 2022/2024 con nota di aggiornamento e il Bilancio di previsione economico finanziario 2022/2024;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 118 del 15.11.2021 con cui la Giunta ha approvato il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 2022/2024;

2.3 Obiettivi, indicatori e livelli di performance

Partendo dagli indirizzi generali di governo relativi alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del quinquennio di mandato amministrativo 2021-2026, l'Amministrazione Comunale ha individuato i seguenti **10 indirizzi strategici** che rappresentano le direttrici fondamentali lungo le quali si è sviluppato il quinquennio di azione dell'Ente.

Indirizzi Strategici
<u>Comunità e ruolo dei cittadini</u>

<u>Politiche sociali – anziani</u>
<u>Politiche sociali – giovani</u>
<u>Politiche sociali – bambini</u>
<u>Territorio e Ambiente: paesaggio urbano e rurale - politiche a tutela dell’ambiente e in materia di rifiuti solidi urbani</u>
<u>Urbanistica e Lavori Pubblici</u>
<u>Salute</u>
<u>Sport</u>
<u>Cultura e Turismo</u>
<u>Trasparenza della macchina amministrativa per un comune “aperto”</u>

La Giunta Comunale, in relazione alle linee di mandato, con deliberazione n.131 del 06.12.2022 ha approvato il Piano della Performance 2022.

Con tal provvedimento ha assegnato ai Responsabili - titolari di Posizione Organizzativa di ciascun Settore gli obiettivi operativi.

Il Piano della Performance 2022 è pubblicato sul sito del Comune di Nociglia nella sezione Amministrazione Trasparente.

**OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (P.O.) E DI PERFORMANCE INDIVIDUALE (P.I.)
(inseriti nel Piano Performance 2022)**

OBIETTI VI SEGRET ARIO COMUN ALE				
	DESCRIZIONE OBIETTIVO	RISULTATO ATTESO	INDICATORI	PESO PONDERALE
		Collaborazione e assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell’Ente		20

	N. 1	in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo Statuto e ai Regolamenti;		
	N. 2	Collaborazione e supporto a tutti i Settori comunali nella predisposizione degli schemi deliberativi di competenza della Giunta e del Consiglio, in considerazione delle criticità esistenti legate alla carenza di personale di ruolo.	Con l'assegnazione di tale obiettivo e nella consapevolezza che il personale assegnato ai diversi Settori è insufficiente a garantire la gestione ordinaria, si auspica la massima collaborazione soprattutto per quanto concerne la gestione dell'Ufficio Segreteria, dell'Ufficio Personale e dell'Ufficio Affari Generali.	20
	N. 3	Rogito dei contratti nei quali l'Ente è parte	Il rispetto dei termini previsti	20
Trasparenza e Anticorruzione e	N.4	Aggiornamento piano triennale della prevenzione e della corruzione e della Trasparenza	Il rispetto dei termini di legge previsti	20
	N. 5	Sovrintendenza all'inserimento tempestivo dei dati di competenza dell'Ufficio di appartenenza soggetti a pubblicazione, ai sensi del D. Lgs n. 33/2013 e rispetto delle misure previste dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione	Rispetto degli obblighi e dei tempi di pubblicazione previsti dalla legge	20

AFFARI GENERA LI	n. 1	Coordinamento attività con Segretario Comunale, controllo e verifica archiviazione atti, gestione modulistica ferie e permessi	Collaborazione con il Segretario Comunale e assistenza, regolarità archiviazione atti, regolarità computo ferie e permessi	Rispetto istituti CCNL	15
	n.2	Predisposizione rendicontazione misure sociali e contributi Aree Interne.	Correttezza rendicontazione e assenza di richieste di rettifica	Accredito trasferimenti	15

DEMOGRA FICO - ANAGRAF E	N.3	PROSIEGUO VERIFICA ED AGGIORNAMENTO ANCA DATI ANAGRAFE	Con questo obiettivo l'Amministrazione intende continuare nel processo di monitoraggio e aggiornamento delle Banche Dati	Entro il 31.12.2022	15
--------------------------------------	-----	--	--	---------------------	----

	N.4	ATTIVITA' PROPEDEUTICHE E DI GESTIONE DEL CENSIMENTO "RILEVAZIONE SULLE CONVIVENZE ANAGRAFICHE E LE POPOLAZIONI SPECIALI"	L'Istituto Nazionale di Statistica, con Circolare ISTAT n. 1 del 21.02.2022, nella quale ha informato che tutti i comuni tra marzo e aprile 2022 dovranno svolgere la rilevazione sulle convivenze anagrafiche e le popolazioni speciali.	Termini previsti dalla legge	20
PROTOCOLLO	n. 5	INVIO AVVISI ACCERTAMENTO IMU RELATIVI AI MANCATI PAGAMENTI DELL'ANNO 2017	Con questo obiettivo l'Amministrazione intende procedere all'invio nei termini di legge degli avvisi di accertamento relativi ai pagamenti IMU al fine di introitare le somme dovute dai contribuenti	Entro il 31.12.2022	15
	n.6	PREDISPOSIZIONE E STAMPA AVVISI RIVOLTI ALLA CITTADINANZA PER INFORMARE SU AGEVOLAZIONI, CONTRIBUTI, NOTIZIE ANCHE ATTRAVERSO I SOCIAL MEDIA	Con questo obiettivo l'Amministrazione intende rendere partecipi i cittadini di tutte le iniziative intraprese dall'Ente per assicurare sostegni socio-economici oppure per informare gli stessi cittadini anche tramite le piattaforme social	Tempestivo	10
Tutti i servizi	n. 7	Inserimento tempestivo dei dati di competenza dell'Ufficio di appartenenza soggetti a pubblicazione, ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013 e rispetto delle misure previste dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione	Rispetto degli obblighi e dei tempi di pubblicazione previsti dalla legge	Rispetto degli obblighi e dei tempi di pubblicazione previsti dalla legge	10

SERVIZIO	NUMERO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	RISULTATO ATTESO	INDICATORI	PESO PONDERALE
RAGIONE RIA E CONTABILITA'	n.1	Invio telematico BDAP	Invio corretto e tempestivo	Trasferimenti erariali correttamente pervenuti	20
	n.2	DEFINIZIONE STOCK DEBITI COMMERCIALI	Definizione dello stock dei debiti commerciali alla data del 31 dicembre 2022 al fine di stabilire l'accantonamento eventuale del "Fondo di garanzia debiti commerciali"	Estrazione dati Fatture Elettroniche e quantificazione dello stock con calcolo eventuale del "Fondo di garanzia debiti commerciali" entro il 31.12.2022	20
	n.3	Gestione caricamenti piattaforma SOSE	Invio corretto e tempestivo	Trasferimenti erariali correttamente pervenuti	30
TRIBUTI	n.4	ATTIVITA' DI RECUPERO EVASIONE TARSU/TARI, IMU E TRIBUTI MINORI	Assicurare gli introiti derivanti dall'attività di recupero ed accertamento dei tributi	Entro il 31.12.2022	20

Tutti i servizi	n.5	Inserimento tempestivo dei dati di competenza dell'Ufficio di appartenenza soggetti a pubblicazione, ai sensi del D. Lgs n. 33/2013 e rispetto delle misure previste dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione	Rispetto degli obblighi e dei tempi di pubblicazione previsti dalla legge	Rispetto degli obblighi e dei tempi di pubblicazione previsti dalla legge	10
-----------------	-----	--	---	---	-----------

B) OBIETTIVI GESTIONALI 2022

SERVIZIO	NUMERO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	RISULTATO ATTESO	INDICATORI	PESO PONDERALE
ASSETTO DEL TERRITORIO	1	MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' DELLA VIABILITA' COMUNALE ATTRAVERSO SPECIFICI INTERVENTI DI MESSA IN SICUREZZA	Affidamento e inizio lavori	Entro il 31/12/2022	30
	2	ATTUAZIONE MISURE DEL PNRR CON ACQUISIZIONE DI FINANZIAMENTI PER OO.PP.	Partecipazione ad Avvisi pubblici e acquisizione finanziamenti	Entro il 31/12/2022	40
	3	GESTIONE SUAP	Gestione pratiche presentate su pratiche evase	Entro il 31/12/2022	10
	4	RENDICONTAZIONE OO.PP. PER ALLINEAMENTO FINANZIARIO DELL'ENTE CON L'ITER DEI LAVORI	Procedure di Rendicontazione sui portali Web dedicati	Entro il 31/12/2022	10

Tutti i servizi	5	Inserimento tempestivo dei dati di competenza dell'Ufficio di appartenenza soggetti a pubblicazione, ai sensi del D.Lgs n. 33/2013 e rispetto delle misure previste dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione	Rispetto degli obblighi e dei tempi di pubblicazione previsti dalla legge	Rispetto degli obblighi e dei tempi di pubblicazione previsti dalla legge	10
-----------------	---	---	---	---	-----------

SERVIZIO	NUMERO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	RISULTATO ATTESO	INDICATORI	PESO PONDERALE
	n. 1	CONTROLLO DEL TERRITORIO SOTTO IL PROFILO EDILIZIO URBANISTICO	Prevenzione e repressione di ogni forma di abuso	Potenziamento numero sopralluoghi effettuati e violazioni rilevate entro il 31.12.2022	35
	n. 2	CONTROLLO DEL TERRITORIO SOTTO IL PROFILO COMMERCIALE	Prevenzione e repressione di ogni forma di abuso (anche abuso pubblicitario e di occupazione del suolo pubblico)	Potenziamento numero sopralluoghi effettuati e violazioni rilevate entro il 31.12.2022	35
POLIZIA MUNICIPALE	n. 3	CONTROLLO DEL TERRITORIO SOTTO IL PROFILO DI TUTELA AMBIENTALE	Prevenzione e repressione di eventuali discariche abusive sul territorio	Potenziamento numero sopralluoghi effettuati e violazioni rilevate entro il 31.12.2022	20
Tutti i servizi	n. 4	Inserimento tempestivo dei dati di competenza dell'Ufficio di appartenenza soggetta a pubblicazione, ai sensi del D. Lgs n. 33/2013 e	Rispetto degli obblighi e dei tempi di pubblicazione previsti dalla legge	Rispetto degli obblighi e dei tempi di pubblicazione previsti dalla legge	10

		rispetto delle misure previste dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione		
--	--	---	--	--

2.4 Le metriche di valutazione

1. I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:

- a) Il Sindaco;
- b) la Giunta;
- c) il Consiglio (con funzioni di pianificazione e di controllo);
- d) il Nucleo di Valutazione;
- e) i responsabili di posizione organizzativa;
- f) i cittadini/utenti e le loro associazioni.

Il Nucleo di Valutazione valuta la performance dei titolari di posizione organizzativa sulla base dei seguenti fattori:

- per gli obiettivi generali raggiunti;
- per gli obiettivi settoriali raggiunti;
- per gli obiettivi individuali raggiunti;
- per i fattori di incremento;
- per i fattori di decremento.

La valutazione dei comportamenti manageriali è effettuata sulla base delle capacità e delle competenze organizzative e relazionali per come concretamente dimostrate, anche in relazione ai rapporti con gli organi di governo, con gli altri titolari di posizione organizzativa e con i dipendenti.

La valutazione delle competenze professionali è effettuata sulla base della qualità dello svolgimento delle loro attività di istituto, anche alla luce del necessario livello di aggiornamento.

La capacità di valutazione dei collaboratori è apprezzata dal Nucleo di Valutazione in relazione agli esiti dei giudizi effettuati dal responsabile di posizione organizzativa nei confronti dei propri collaboratori avuto riguardo, in particolare, alla capacità di differenziazione degli stessi e al grado di raggiungimento degli obiettivi generali e di settore.

2.5 Il controllo e la valutazione dei Responsabili di Settore

La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione agli stessi della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lett. v), del CCNL 16/11/2022. L'Ente destina alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota non inferiore al 15 % delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nel proprio ordinamento.

Il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'articolo 14 comma 4, lettera c) del Decreto Legislativo n. 150/2009 ha, inoltre, il compito di validare la presente *Relazione sulla performance* attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente. Peraltro, come previsto dall'art. 14, comma 6 del Decreto Legislativo n. 150/2009, solo con la validazione da parte del Nucleo di Valutazione della Relazione della Performance prevista dall'art. 10, sarà possibile corrispondere dall'Amministrazione i premi determinati secondo il sistema di misurazione adottato.

2.6 La valutazione del personale non titolare di P.O., i premi

La misurazione e valutazione della performance del personale dei livelli è svolta dai Titolari di Posizione Organizzativa.

I titolari di Posizione Organizzativa, subito dopo l'approvazione del Piano della performance, coerentemente con quelli che sono stati loro assegnati, assegnano ai dipendenti utilizzati nella propria struttura gli obiettivi che i dipendenti stessi sono chiamati a perseguire, completandoli con gli indicatori e con i pesi ponderali.

I titolari di posizione organizzativa valutano le performance dei dipendenti sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

- per il 15% per l'effettiva presenza in servizio;
- per il 25% per il grado di responsabilità, specializzazione e adeguatezza della prestazione;
- per il 30% per il grado di partecipazione e contributo al risultato;
- per il 30% per il comportamento organizzativo.

La valutazione positiva del dipendente dà titolo alla corresponsione dei premi incentivanti previsti dai contratti nazionali e decentrati vigenti. L'attribuzione dei compensi diretti a incentivare la produttività è strettamente correlata a un suo effettivo incremento e al miglioramento quali-quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

A tal fine in data 30 dicembre 2022 presso la Sede Municipale, fra le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di parte economica per l'anno 2022 che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 140 del 30.12.2022 ha autorizzato alla sottoscrizione definitiva.

Le risorse decentrate, per l'anno 2022, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività sono state quantificate con determinazione con determinazione R.G. n. 63 del 23.02.2022 del Settore 1° ed è stato costituito il relativo fondo;

2.7 Trasparenza del Sistema

La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione della presente Relazione sulla performance, elaborata dal Segretario Comunale, per essere approvata dalla Giunta Comunale e successivamente sottoposta al Nucleo di Valutazione per la validazione. Essa è pubblicata sul sito istituzione di questo Ente.

3. PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI

3.1 I risultati raggiunti

Di seguito si comunicano le risultanze, a seguito di monitoraggio dello stato dei lavori delle posizioni organizzative e degli uffici, in ordine al raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2022 di cui al *Piano della performance 2022*.

IN SINTESI LE VALUTAZIONI SUL CONSEGUIMENTO DEI RISULTATI DEI RESPONSABILI DI P.O.

I Responsabili di P.O. hanno raggiunto pienamente gli obiettivi loro assegnati con il Piano della Performance 2022. Al riguardo, occorre tenere presente che l'Ente si avvale della facoltà di conferire funzioni tecnico – gestionali agli organi di indirizzo politico amministrativo.

In particolare, è assegnata a membri della Giunta Comunale la Responsabilità dell'Area I^a (Affari Generali) e IV^a (Vigilanza, Commercio).

Sono, invece, conferiti incarichi di P.O. ai Responsabili dell'Area II^a (Economico finanziaria) e III^a (Edilizia e Lavori Pubblici, con due differenti P.O. per le due sottoaree). Per la valutazione di questi ultimi si è tenuto conto anche del loro rapporto di lavoro part-time.

Pertanto, la valutazione finalizzata alla distribuzione della retribuzione di risultato ha riguardato:

- il Responsabile dell'Area II^a (Economico finanziaria), per il quale si segnala soprattutto il raggiungimento degli obiettivi individuali, con minor rilevanza invece per quelli generali in quanto è stato assunto solo nell'ultima parte dell'esercizio 2022;
- i Responsabili che si sono avvicinati nel corso dell'anno nell'Area III^a (Lavori Pubblici), che si segnalano per una maggiore rilevanza per il conseguimento degli obiettivi generali;
- il Responsabile dell'Area IV^a (Edilizia privata, Ambiente, Patrimonio, SUAP), che si segnala per un punteggio equamente distribuito tra obiettivi generali, settoriali e individuali.

IN SINTESI LE VALUTAZIONI SUL CONSEGUIMENTO DEI RISULTATI DEI RESPONSABILI DEL PERSONALE NON TITOLARE DI P. O.

Il personale non titolare di P. O. ha riportato valutazione della performance in generale positive.

I nove dipendenti, di cui n. 3 appartenenti all'Area degli Operatori e n. 6 all'Area degli Istruttori, hanno raggiunto tutti la sufficienza, con picchi di valutazione per il personale a cui sono state conferite maggiori responsabilità.

Nella valutazione del personale appartenente all'Area degli Operatori si è preferito apprezzare maggiormente i comportamenti, mentre per gli Istruttori si è tenuto soprattutto presente il raggiungimento degli obiettivi.

3.3 Considerazioni finali

Il dato complessivo appare positivo, soprattutto se inquadrato in un contesto caratterizzato da una grave carenza di risorse umane in combinato con il recente turnover che ha riguardato sia il personale appartenente all'Area degli Operatori che quello appartenente all'Area degli Istruttori.

FTO Il Segretario Comunale
Dr. Mario Tagliaferro

FTO Il Segretario Generale
d.ssa Maria Vita Marzotta