



# COMUNE DI CASALEONE

PROVINCIA DI VERONA

COPIA

N°139 Reg. delib.	Ufficio competente RAGIONERIA-TRIBUTI-COMMERCIO-PERSONALE
----------------------	--

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE RELATIVA ALL'ANNO 2023
---------	---

L'anno **duemilaventiquattro**, addì **sei** del mese di **dicembre** alle ore **13:00** previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalle vigenti leggi sull' Ordinamento delle Autonomie Locali e dallo Statuto Comunale vennero oggi convocati a seduta in videoconferenza i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano presenti:

		Presenti/Assenti
Cagalli Stefano	SINDACO	Presente
Gennari Andrea	ASSESSORE	Presente
Contarelli Luciana	ASSESSORE	Assente
Perazzini Marco Andrea	ASSESSORE	Presente
Gallo Veronica	ASSESSORE	Assente
		3      2

Assiste il Segretario Comunale Sebastiano Cristofolletti il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Sig. Cagalli Stefano nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL PRESIDENTE

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE RELATIVA ALL'ANNO 2023
---------	---

## LA GIUNTA COMUNALE

**Premesso** che:

- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 43 del 25/09/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al periodo 2024/2026;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 53 del 20/11/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stata approvata la nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) relativa al periodo 2024/2026;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 61 del 18/12/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2024/2026;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 181 del 18/12/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) per il triennio 2024/2026;

**Vista** la Delibera di Giunta Comunale n. 86 del 30/06/2023 avente ad oggetto la "Approvazione piano dettagliato degli obiettivi e della performance per il triennio 2023-2025";

**Richiamato** il Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

**Richiamato** l'art. 107, comma 1, dello stesso T.U., che testualmente recita: "*Spetta ai dirigenti la direzione degli uffici e dei servizi secondo i criteri e le norme dettati dagli statuti e dai regolamenti. Questi si uniformano al principio per cui i poteri di indirizzo e di controllo politico-amministrativo spettano agli organi di governo, mentre la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica è attribuita ai dirigenti mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.*";

**Richiamato** l'art. 169, comma 3bis, del D.Lgs 267/2000, come modificato dal D.L. 174/2012, che testualmente recita "*Il piano esecutivo di gestione è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con la Relazione Previsionale e Programmatica, oggi sostituito dal documento unico di programmazione. Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati nel piano esecutivo di gestione*";

**Ribadito** che nel Piano Esecutivo di Gestione e nel Piano delle Performance sono individuati i responsabili dei settori dell'ente, cui vengono affidate le risorse finanziarie necessarie al conseguimento degli obiettivi loro affidati;

**Precisato** che l'attribuzione degli obiettivi è stata realizzata sulla base degli indirizzi strategici delineati, garantendo il mantenimento dei livelli adeguati di servizio;

**Rilevato** che la Relazione sulla performance evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nell'anno di riferimento rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno 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;

**Dato atto** che la Relazione viene approvata dalla Giunta Comunale e deve essere validata dall'Organismo di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del D.Lgs. n.150/2009 ai sensi dell'art. 14 comma 6, ed in seguito viene pubblicata sul sito "Amministrazione Trasparente";

**Vista** l'allegata proposta di Relazione sulla Performance anno 2023, con la quale vengono evidenziati, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, ai sensi dell'art. 10 D.Lgs. 150/2009;

**Preso atto** che, ai sensi dell'art. 38 comma 7, del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, la Giunta Comunale è parte attiva del processo di valutazione dei titolari di posizione organizzativa per i profili attinenti la performance organizzativa e di risultato;

**Visto** l'art. 17, comma 3, del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, adottato con delibera di G.C. n. 95 in data 06/08/2021 che prevede *"Ai fini della valutazione finale del raggiungimento degli obiettivi, il Nucleo Interno di Valutazione potrà acquisire il giudizio del Sindaco e/o della Giunta, con riferimento agli effetti prodotti da tali obiettivi, dal punto di vista dell'impatto sulla cittadinanza e sul contesto di riferimento."*;

**Visti** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile (art. 49, 1° comma, D.Lgs. n. 267/2000) espressi Responsabile del Settore Finanziario;

Col voto favorevole di tutti i presenti

## DELIBERA

1. di approvare la Relazione sulla Performance anno 2023 come da documento allegato;
2. di approvare altresì l'allegata tabella relativa alla liquidazione della retribuzione di risultato anno 2023 spettante dei Responsabili di Settore secondo i punteggi attribuiti quantificata in complessivi € 10.766,67;
3. di dare atto che la Relazione sulla Performance sarà trasmessa al il Nucleo Interno di Valutazione al fine della relativa validazione prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs 150/2009;
4. di disporre la pubblicazione della Relazione sulla Performance anno 2023, e la sopracitata validazione del Nucleo di valutazione sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente";
5. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, con il voto favorevole di tutti i presenti, ai sensi dell'art. 134 - comma 4 - del D.Lgs. n. 267/2000 in quanto la validazione della relazione sulle performance è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs 150/2009.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis ed allegati alla presente deliberazione.

<b>OGGETTO</b>	<b>APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE RELATIVA ALL'ANNO 2023</b>
----------------	--

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

**IL SINDACO**  
F.to Cagalli Stefano

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

**IL Segretario Comunale**  
F.to Cristofoletti Sebastiano

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

# PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

**Oggetto: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE  
RELATIVA ALL'ANNO 2023**

## Regolarita' tecnica

IL RESPONSABILE DEL  
SERVIZIO INTERESSATO  
a norma del T.U.E.L. 267/00

*Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;*

Data 06-12-24

Il Responsabile del servizio  
F.to Guglielmo Veronica

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

# PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

**Oggetto: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE  
RELATIVA ALL'ANNO 2023**

## Regolarita' contabile

IL RESPONSABILE DEL  
SERVIZIO INTERESSATO  
a norma del T.U.E.L. 267/00

*Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità contabile;*

Data 06-12-24

Il Responsabile del servizio

F.to Guglielmo Veronica

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Allegato alla deliberazione

**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE**  
**N. 139 del 06-12-2024**

**Oggetto: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE  
RELATIVA ALL'ANNO 2023**

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Si certifica, che copia del presente atto viene affissa da oggi all'albo pretorio per la prescritta pubblicazione di 15 giorni consecutivi con numero di registrazione all'albo pretorio 927.

li 10-12-2024

L' INCARICATO  
F.to Prosdocimi Silvia

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Allegato alla deliberazione

**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE**  
**N. 139 del 06-12-2024**

**Oggetto: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE  
RELATIVA ALL'ANNO 2023**

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

L'INCARICATO  
F.to Prosdocimi Silvia

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

# Comune di Casaleone

## RELAZIONE SUGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE –PIANO PERFORMANCE - ANNO 2023 -

### (Relazione sulle Performance dei Responsabili dei Servizi Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione – Anno 2023)

\*\*\*

**Premesso** che la Relazione sulle Performance rappresenta, nell'ambito del "ciclo di gestione delle performance" del Comune di Casaleone, la rendicontazione dei risultati ottenuti, in attuazione dei principi di cui al D.Lgs. n. 150/2009 ss.mm.ii., come declinati nell'ordinamento del Comune;

**Richiamati** gli atti programmatici di riferimento del quadro complessivo degli obiettivi, strategici ed operativi, Anno 2023, assegnati ai Responsabili dei Servizi:

- Documento unico di programmazione 2023-2025, Sezioni Strategica ed Operativa-Missioni e Programmi, ed allegati Piano dei fabbisogni di personale, Piano delle alienazioni e Programma Triennale Opere Pubbliche per il triennio 2023-2025, aggiornato con delibera C.C. n. 7 del 27.03.2023 "Approvazione Nota di aggiornamento al D.U.P. 2023-2025";
- Bilancio di previsione 2023-2025 ed allegati alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 27.03.2023;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 06.03.2023 di approvazione del Piano esecutivo di gestione /parte contabile e deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 03.04.2023, di approvazione del PIAO e deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 30.06.2023, che approva le sottosezioni Piano degli obiettivi / Piano delle performance 2023-2025;
- deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 30.04.2024, di approvazione del rendiconto dell'esercizio finanziario 2023 e dei relativi allegati;

**Richiamate:**

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 58 del 20.12.2010, "Criteri generali per l'aggiornamento del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi – Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150", con la quale sono stati riadottati criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 e del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 181 del 29.12.2010, con la quale è stato integrato e modificato il Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi comunali, ai sensi del combinato disposto degli articoli 42, comma 2, lett. a), 48 ed 89 del D.Lgs. n. 267/2000, in attuazione dei criteri generali dettati con la delibera C.C. n. 58 del 20 dicembre 2010;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 6.4.2011 di approvazione del Regolamento sull'istituzione e funzionamento dell'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) e sua modifica in data 30.12.2013 giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 200;

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 29.01.2018, avente ad oggetto “Decreti Legislativi 25 maggio 2017 n. 74 e n. 75 - Adozione criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi - art. 42 comma 2 lett. a) del D.Lgs. n. 267/2000”;

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 06.03.2023, con la quale sono stati approvati la Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza (P.T.P.C.T.) 2023-2025, dalla legge n. 190/2012 e ss.mm.ii. e dal D.Lgs. n. 33/2013 ss.mm.ii, predisposti dal Segretario Comunale *pro tempore* in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile per la Trasparenza;

**Precisato che:**

- il quadro generale in cui si è sviluppata la gestione dell’esercizio 2023 è stato segnato sul piano di indirizzo di governo e normativo generale, sul piano socio-economico ed amministrativo dall’impatto degli adempimenti imposti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR);

- dal 2022 è entrato a regime il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), approvato con D.G.C. n. 95 del 6/8.2021 ed è divenuto operativo un nuovo strumento pianificatorio, se pure semplificato per gli enti locali con meno di 50 dipendenti, denominato Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO);

**Dato atto che:**

- il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) è un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della *performance*, ossia del ciclo della *performance*;

- il Sistema -SMVP- è formalizzato in un atto organizzativo che determina le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, nonché le modalità di raccordo e di integrazione tra i sistemi di controllo esistenti ed i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;

- per *misurazione* si intende l’attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti da questi prodotti su utenti e *stakeholder*, attraverso il ricorso ad indicatori;

- per *valutazione* si intende l’attività di analisi e interpretazione dei valori misurati, che tiene conto dei fattori di contesto che possono avere determinato l’allineamento o lo scostamento rispetto ad un valore di riferimento.

- il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) ha ad oggetto gli ambiti in cui si articola la performance:

- **Performance organizzativa**
- **Performance individuale**

e si incentra su due elementi:

- **Risultati** – misurati e valutati mediante le schede obiettivo del Piano esecutivo di gestione (P.E.G.) / Piano delle Performance e le eventuali note/relazioni a corredo dei Responsabili di Servizio;
- **Comportamenti e competenze organizzative** – oggetto delle schede di valutazione articolate per categorie professionali / ruoli (A-B, C, D, D Posizioni Organizzative/Responsabili di Settore, Segretario Comunale).

- la misurazione e la valutazione della *performance, organizzativa ed individuale*, si riferiscono ad unità di analisi differenti ma tra loro correlate in termini soggettivi:

1. *amministrazione nel suo complesso e/o le singole articolazioni/unità organizzative e/o gruppi di lavoro;*
2. *individui, nel ruolo di dipendenti o di responsabili di servizi;*

mentre, *in termini oggettivi*, fanno riferimento entrambi a *processi, progetti, attività*.

- il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) è soggetto a verifica annuale ai sensi dell’art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, per valutarne il corretto funzionamento e/o per l’individuazione di ambiti ed aspetti suscettibili di aggiornamento/modifica/integrazione;

**Considerato** che, secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) adottato, gli obiettivi di P.P. si distinguono in due tipologie:

- Obiettivo **“gestionale”**: si tratta di obiettivi strategici per l’amministrazione e derivano dagli obiettivi definiti in sede di pianificazione nel DUP - Sezione operativa (“Obiettivi strategici o strategico-operativi”);
- Obiettivo **“esecutivo/attività”**; sono obiettivi collegati ai servizi permanenti dell’ente, e si traducono in miglioramenti o mantenimenti di standard di efficacia ed efficienza dei servizi attivi (“Obiettivi operativi” "di mantenimento", di "sviluppo" e di “miglioramento”); possono non essere esplicitati tra gli obiettivi di DUP - Sezione operativa;

Considerato altresì che:

- gli **“obiettivi di gestione”** costituiscono il risultato strategico atteso, verso il quale indirizzare i servizi, nell’ottica della soddisfazione dell’utenza, del miglioramento della qualità intrinseca del servizio, dell’innovazione e della definizione di linee di sviluppo (**obiettivi strategici o strategico-operativi**);
- gli **“obiettivi esecutivi”** si collegano ai processi/servizi dell’ente, al fine di definire la puntuale programmazione operativa e l’efficace governo delle attività gestionali e relativi tempi di esecuzione (**obiettivi operativi**);
- gli obiettivi necessitano di un idoneo strumento di misurazione rappresentato dagli **indicatori**;
- gli indicatori consistono in **parametri quantitativi** considerati e definiti a livello preventivo, ma che trovano poi confronto con i dati desunti, a consuntivo, dall’attività svolta;

**Preso atto** che:

- i compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento quali-quantitativo dei servizi sono corrisposti dunque al personale in base al Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) adottato ed alla necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati conseguiti e dei comportamenti assunti;
- l’incidenza delle componente **“Risultati” (Performance organizzativa)** rispetto alla componente **Comportamenti organizzativi/Competenze (Performance individuale)** è diversificata in ragione del ruolo, assunto dal dipendente nel contesto organizzativo dell’Ente;

**Visto** il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), ai sensi del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 e successive modificazioni ed integrazioni”, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 6.8.2021, corredato del parere favorevole dell’Organismo di Valutazione prot. n. 8930 in data 6 agosto 2021, agli atti degli uffici comunali;

**Considerato:**

- che l’art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con Legge 6 agosto 2021, n.113, prevedeva che entro il 31 dicembre 2021 le pubbliche amministrazioni adottassero il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190, secondo uno schema tipo, predisposto dal Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all’articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, quale strumento di supporto alle amministrazioni e nel quale fossero definite modalità semplificate per l’adozione del medesimo da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti e salvo individuare ed abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato;

- che in data 30 giugno 2022, nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 2022, n. 81 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all’articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che annovera tra i piani assorbiti per le Amministrazioni pubbliche con più di 50 dipendenti il Piano dei fabbisogni, il Piano delle azioni positive, il Piano delle performance, il Piano organizzativo del lavoro agile ed il Piano di prevenzione della corruzione, e, nel contempo, individua gli adempimenti per le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **con non più di cinquanta dipendenti** ex articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021 (*D.M. del Ministro della pubblica*

*amministrazione 30 giugno 2022, n. 132*), con riferimento alla **predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione in forma semplificata** limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a) (a) Struttura organizzativa), b) (Organizzazione del lavoro agile) e c), n. 2 (programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni (programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni);

- che in data 30 giugno 2022 è stato altresì approvato il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica n. 132, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale in data 7.9.2022, n. 209, avente ad oggetto “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all’art. 6, comma 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 24.06.2022 è stato approvato il Piano integrato di attività e di organizzazione (P.I.A.O.) del Comune di Casaleone 2023-2025, integrando in un unico piano organico, alcuni dei vigenti strumenti di programmazione adottati secondo le rispettive discipline e tempistiche, nelle more dell’entrata in vigore del regolamento ministeriale, e più precisamente;

- Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2023-2025, approvato con delibera G.C. n. 36 del 06.03.2023;
- Piano della Performance 2023-2025 - Piano dettagliato degli obiettivi (P.D.O.) - Piano delle Performance - per l'esercizio 2023 approvato con delibera G.C. n. 86 del 30.06.2023;
- Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza (P.T.P.C.T.) 2023-2025, approvato con delibera G.C. n. 33 del 06.03.2023;
- Piano triennale delle azioni positive 2023-2025 ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246, approvato quale sottosezione del PIAO;

**Atteso** che la legislazione e la contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale dipendente non dirigente del Comparto Funzioni Locali promuovono il principio della corrispondenza tra responsabilità, realizzazione degli obiettivi e trattamento economico accessorio, come in particolare stabilito dagli articoli 7 e 45 del D.Lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii., dall’art. 88 del D.Lgs. n. 267/2000, che rinvia alla disciplina del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, ed, altresì, da ultimo, dal D.Lgs. n. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, nonché dagli artt. 67 e 68 del C.c.n.l. Comparto Funzioni Locali 21.05.2018 e dagli artt. 79 ed 80 del C.c.n.l. Comparto Funzioni Locali 16.11.2022, con la finalità di garantire maggiore qualità ai servizi erogati alla collettività;

**Ritenuta** l’attività di valutazione del personale, in quanto afferente la più ampia materia dei controlli interni di cui all’art. 147 e seguenti del Testo unico degli Enti Locali, di natura prevalentemente tecnica, da espletare, secondo principi di imparzialità ed in applicazione di criteri oggettivi, predeterminati o determinabili, con i poteri del privato datore di lavoro, nel rispetto delle regole civilistiche e contrattuali vigenti in materia, salvo riservare alla Giunta Comunale la valutazione relativa a profili di tipo organizzativo e strategico;

**Rilevata** la competenza della Giunta Comunale a deliberare in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi, ai sensi del combinato disposto dell’art. 42, comma 2, lett. a), e 48 del D. Lgs. n. 267/2000;

Richiamati i provvedimenti del Sindaco con i quali sono stati individuati i **Responsabili di Settore per l’anno 2023:**

**Responsabile del Settore Polizia Locale - Dott.ssa Barbara Raimondi**

Decreto settore dal 03/01/2023 al 28/02/2023

**Responsabile del Settore Amministrativo - Dott.ssa Silvia Prosdocimi**

**Ad interim Responsabile del Settore Polizia Locale e Protezione Civile fino al 31.03 indi inserito nel settore amministrativo**

Decreto settore dal 03/01/2023 al 28/02/2023  
Decreto Interim P.L. dal 01/03/2023 al 31/03/2023  
Decreto settore dal 01/03/2023 al 31/03/2023  
Decreto settore + P.L. prot. 4155 dal 03/04/2023 al 30/06/2023  
Decreto settore + P.L. prot. 8255 dal 03/07/2023 al 04/12/2023  
Decreto settore + P.L. prot. 14836 dal 05/12/2023 al 05/03/2024  
E comunque per l'intero 2023

**Responsabile del Settore Finanziario - Dott.ssa Veronica Guglielmo**

Decreto settore dal 03/01/2023 al 28/02/2023  
Decreto prot. 2728 dal 01/03/2023 al 31/03/2023  
Decreto prot. 4154 dal 03/04/2023 al 30/06/2023  
Decreto dal 03/07/2023 al 04/12/2023  
Decreto dal 05/12/2023 al 05/03/2024  
E comunque per l'intero 2023

**Responsabile Settore Demografico - Sig.ra Silvia Giardini**

Decreto settore dal 03/01/2023 al 28/02/2023  
Decreto dal 01/03/2023 al 31/03/2023  
Decreto dal 03.04.2023 al 30.06.2023  
Decreto dal 03/07/2023 al 04/12/2023  
Decreto dal 05/12/2023 al 05/03/2024  
E comunque per l'intero 2023

**Responsabile del Settore Tecnico - Arch. Elisabetta Margherita Magnani**

Decreto settore dal 03/01/2023 al 28/02/2023  
Decreto dal 01/03/2023 al 31/03/2023  
  
Decreto del 03.04.2023 fino al 30.06.2023  
  
Decreto dal 03/07/2023 al 04/12/2023  
Decreto dal 05/12/2023 al 05/03/2024  
E comunque per l'intero 2023

**Il Piano Performance/P.E.G. 2023-2025, approvato all'interno del PIAO con delibera G.C. n. 86 del 30.06.2023 secondo il Sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance approvato con delibera G.C. n. 95 del 6.8.2021, si articola in:**

- 1 Schede P.E.G. per ciascun servizio/settore/Responsabile di Servizio/Settore, redatte secondo la scheda-tipo approvata con D.G.C. n. 95 del 06/08/2021 (scheda obiettivo del P.E.G./Piano delle Performance integrata con la valutazione dei risultati – Performance Organizzativa)**

## 2 Schede di valutazione dei comportamenti organizzativi/delle competenze e dei risultati (Performance individuale) – articolate per categorie di inquadramento/ruoli.

In data 07.03.2024 è stata avviata la richiesta di rendicontazione degli obiettivi anno 2023 assegnati con delibera G.C. n. 86 del 30.06.2023, secondo il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera G.C. n. 95 del 6.8.2021, sulla base degli indicatori descritti nel P.E.G./Piano delle performance e di parametri e dati puntuali, oggettivamente riscontrabili e/o documentati, utilizzando la scheda Piano della performance in formato aperto, con compilazione della colonna “Misura rilevata”, da raffrontare alla “Misura attesa”, ove indicata, o alla descrizione dell’indicatore, e conseguentemente della colonna relativa alla percentuale di raggiungimento della misura attesa, motivando gli eventuali scostamenti.

Con la medesima nota è stato precisato che la rendicontazione secondo i dati e le misure puntuali richieste nel P.E.G./Piano delle performance, al fine di agevolare il raffronto tra “programmato” e “realizzato”, poteva essere supportata da documentazione/report/sintetiche relazioni dell’attività svolta nell’esercizio 2023, qualora tale attività documentale fosse precisata dall’indicatore ovvero ritenuta utile alla fase rendicontativa da parte del Responsabile del Servizio.

### Analisi schede Piano Performance 2023, rendicontate per singolo settore/centro di responsabilità

Si allegano le schede compilate sulla base del modello approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 6.8.2021, sulla base delle relazioni consegnate al Nucleo

Nota prot. n. 5589 in data 30.04.2024 Settore Demografici-Protocollo-Servizi Cimiteriali allegata

Nota prot. n. 8528 in data 07.07.2024 Settore Affari Generali-Servizi Sociali-Istruzione-Cultura-Sport  
Polizia Locale -Protezione Civile allegata

Nota prot. n. 5463 in data 24/04/2024 Settore Economico-Finanziario (Servizi Ragioneria-Tributi-Personale-Commercio) allegata

Nota prot. n. 5077 in data 17.04.2024 Settore Tecnico allegata

Ai fini di integrazione tra P.E.G./Piano Performance e P.T.P.C.T., costituiscono indicatori di performance, oltre che gli obiettivi di trasparenza specificatamente assegnati, in generale gli obblighi di pubblicazione e le misure di prevenzione previste dal Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T. 2023-2025 – in particolare Allegato 1) Sezione "Amministrazione Trasparente" - Elenco degli Obblighi di Pubblicazione con Soggetti Referenti.

OBIETTIVI DI TRASPARENZA	INDICATORI DI PERFORMANCE
Implementazione sezione “Amministrazione trasparente” – in qualità di Referente per la Trasparenza per le sezioni di competenza  <b>Obiettivo di Performance organizzativa</b>	Rispetto tempistiche e tipologia atti di pertinenza delle singole sotto-sezioni della sezione “Amministrazione trasparente”  Secondo quanto previsto dal Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T. 2023-2025 – in particolare <i>Allegato 1</i> ) Sezione "Amministrazione Trasparente" - Elenco degli Obblighi di Pubblicazione * con Soggetti Referenti

	// N. schede di monitoraggio – segnalazione inadempimento trasmesse dal Segretario Comunale – RPCT (Allegato B Sezione “Obiettivi strategici in materia di Trasparenza P.T.P.C.T. 2023-2025”)
--	---

**Trasparenza ed integrità – Attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2023-2025 - Annualità 2023.**

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 06.03.2023 è stata approvata la Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza (P.T.P.C.T.) 2023-2025, corredato della “Tabella riepilogativa degli obblighi di trasparenza” e della Tabella di organizzazione della sezione “Amministrazione Trasparente”, ai sensi del Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle pubbliche amministrazioni", come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e ad integrazione delle disposizioni per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità ex Legge n. 190/2012, concorrendo la sezione Trasparenza del Piano ad individuare (art. 1 commi 15 ss.) il livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione dell'illegalità, contrasto della corruzione e della "cattiva" amministrazione.

Nel P.T.P.C.T. 2023-2025 in materia di trasparenza è stato confermato l’inserimento degli obblighi previsti per le società partecipate, oggetto di delibera A.N.AC. n. 1134 in data 08.11.2017 – Allegato D, per le quali l’Amministrazione Comunale socia è chiamata ad attività di vigilanza/controllo.

Il Piano è altresì adottato in attuazione del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150.

Le funzioni di Responsabile per la Trasparenza, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 43 del Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle pubbliche amministrazioni", sono state affidate al Responsabile per la prevenzione della corruzione (R.P.C.T), dando atto tuttavia che le funzioni in materia di trasparenza si svolgono in collaborazione con tutti i Responsabili di Servizio in qualità di referenti del R.P.T..

Nel sito web istituzionale del Comune, al link "Amministrazione Trasparente" la sottosezione dedicata agli aspetti organizzativi dell'applicazione della normativa anticorruzione (ad es. atto di individuazione del Responsabile della prevenzione della corruzione) ed alle iniziative adottate dall'Amministrazione Comunale in materia (Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza in ambito comunale, che ha sostituito il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, accorpato in un unico documento), è completa, salvo implementarla in concomitanza con l'approvazione dei vari atti/piani con periodicità annuale.

Per l'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza in ambito comunale dal 2019 è stato acquisito il Portale E-Government, comprensivo della sezione “Amministrazione trasparente”, nell’ambito di un riorganizzazione complessiva dei software gestionali/applicativi dell’ente, giusto atto di indirizzo delibera G.C. n. 65 del 6.6.2018 e determinazione n. 213 del 15.06.2018, per l’implementazione dei flussi automatizzati per effetto del collegamento delle sotto-sezioni alle procedure informatiche e la più tempestiva attuazione degli obblighi di trasparenza, oltre ai moduli formativi in materia di anticorruzione e di trasparenza, funzionali alla corretta gestione ed aggiornamento della sezione del sito internet “Amministrazione trasparente”.

La verifica generale circa lo stato di attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2023-2025 – primo esercizio, sull'impatto organizzativo delle misure di prevenzione,

sulle eventuali criticità e sui segnali di miglioramento dei comportamenti amministrativi è stata effettuata mediante compilazione della Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza secondo lo schema approvato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione, rispettivamente, alle quali si rinvia. La Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – Anno 2023 – relativa all’attuazione PTPCT 2023, è stata pubblicata in “Amministrazione Trasparente” al link <http://sac5.halleysac.it/c023019/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/149/page/2>, in data 31.01.2024, entro il termine previsto, in formato aperto.

E’ allegata al P.T.P.C.T., una tabella riepilogativa degli obblighi amministrativi di pubblicazione, articolati in base all’efficacia giuridica ad essi attribuita dal decreto legislativo n. 33/2013, dal D.Lgs. n. 97/2016 e da altre disposizioni normative (es. art. 18 L. 83/2012, L. 244/2007, L. 69/2009), nonché documenti schematici di promemoria per gli adempimenti da attuare ai fini degli obblighi di legge, ponendo particolare attenzione alla pubblicità presupposto di efficacia giuridica dell’atto.

Il P.T.P.C.T. 2023-2025 ha implementato le misure di prevenzione con riferimento alle dichiarazioni sostitutive di assenza del conflitto di interessi per consulenti e collaboratori, ai sensi dell’art. 6-bis della L. 241/1990 e dell’art. 42 del D.Lgs. n. 50/2016.

Sono state regolarmente prodotte a cura dell’Organismo Indipendente di Valutazione, le attestazioni dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione; in particolare si è prodotta l’attestazione dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione, e monitorata l’attuazione delle sezioni incomplete al 31.10.2023 (pubblicazione in Amministrazione trasparente in data 09/12/2023).

### **Formazione anticorruzione**

Per il 2023 la formazione è stata fruita in modalità virtuale tramite un pacchetto di corsi di formazione generale e specifica MAGGIOLI “PIANO FORMATIVO ANTICORRUZIONE

### **"Relazione sulle performance" e sistema di misurazione e valutazione dei risultati**

La “**Relazione sulle performance**”, ex art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni ed integrazioni, sostanzia la rendicontazione degli obiettivi in quanto documento consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti, analisi delle cause e l’eventuale bilancio di genere realizzato.

La Relazione sulle performance è dunque intesa ad illustrare i risultati organizzativi ed individuali significativi con riferimento all’esercizio 2023, mediante il confronto con le previsioni del “Piano delle performance”, affiancandosi alla Relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi di gestione, al Rendiconto di gestione ed alle allegare relazioni dell’organo esecutivo (Giunta Comunale) sulla gestione e del Revisore dei Conti; ex artt. 227 comma 5, 231 e 151, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000, ponendosi come documento gestionale frutto di rilevazioni più puntuali e mirate, basate anche sull’utilizzo di indicatori quali-quantitativi, ma non sistematizzate come nell’applicazione di un rigoroso controllo di gestione.

Si dà atto che, ai fini del raccordo tra gli strumenti del ciclo delle performance ed i documenti di programmazione finanziaria, l’organo esecutivo (Giunta Comunale), con la Relazione sulla gestione, allegata al rendiconto di approvazione consiliare (art. 231 del D.Lgs. n. 267/2000), esprime le prime valutazioni di efficacia dell’azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti ed analizza gli scostamenti principali intervenuti rispetto alle previsioni, motivando le cause che li hanno determinati.

Alla funzione di misurazione e valutazione delle performance sono preposti, con ruoli, poteri e responsabilità differenziate, i seguenti soggetti:

- a) Organi di indirizzo politico – amministrativo;
- b) Organismo indipendente/Nucleo di valutazione;
- c) Segretario Comunale;

d) Responsabili di Area/Settore/Servizio.

In particolare, nel sistema di misurazione e valutazione delle performance, spetta all'organo di indirizzo politico-amministrativo promuovere la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

2. Tale ruolo è esercitato mediante:

a) integrazione della sezione del D.U.P. – Documento unico di Programmazione – da approvare dal **Consiglio Comunale**, organo generale di indirizzo politico-amministrativo, con la strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'ente, individuando in via generale gli obiettivi strategici in materia di legalità e trasparenza, da attuare nel triennio di riferimento e da aggiornare annualmente.

b) definizione, in collaborazione con il Segretario Comunale/i Responsabili dei Servizi, del Piano delle performance - sezione 2.2 del Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO);

c) monitoraggio dello stato di attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) - sezione 2.3 del Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) e del Codice di Comportamento dei dipendenti.

La "Relazione sulle performance" deve essere validata dall'Organo indipendente di Valutazione (OIV) od Organismo con funzioni analoghe e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, quale presupposto ai fini dell'accesso al sistema premiante ed a fini di ottimizzazione della programmazione strategica e dei poteri di direttiva.

### **Considerazioni sui profili operativi della metodologia di valutazione. Partecipazione dei risultati dell'attività.**

Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, approvato con delibera G.C. n. 95 in data 6/8/2021, ha semplificato l'assegnazione degli obiettivi gestionali ai Responsabili di Settore/Servizio, descrivendo gli stessi in modo più puntuale, per fasi di attività. La metodologia va tuttavia verificata in termini di funzionalità e di valorizzazione di buone prassi e circuiti virtuosi di azione amministrativa.

Il Sistema si basa pertanto sulla misurazione e valutazione di due componenti:

- 1) i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati individuali, di gruppo e dell'ente ("cosa è stato fatto");
- 2) i comportamenti organizzativi tenuti, ossia le competenze dimostrate nella prestazione ("come è stato fatto"), da rapportare alla posizione di lavoro ricoperta.

Per quanto riguarda la componente "Risultati", si fa riferimento alle risultanze emergenti dalle schede dettagliate circa lo stato di attuazione dei singoli obiettivi operativi annuali.

I Responsabili di Settore hanno prodotto in tempi diversi le schede Obiettivi P.e.g./Piano Performance 2023-2025, complete degli indicatori ivi descritti e di parametri e dati puntuali, oggettivamente riscontrabili e/o documentati, utilizzando lo stesso schema del P.E.G./Piano Performance 2023-2025 - annualità 2023 - sezione 2.2 del Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO), con la rappresentazione della Misura Rilevata con indicatori, talora rappresentati da relazioni sull'attività, anch'esse corredate di dati, di ausilio al raffronto tra "programmato" e "realizzato".

Per il 2023 si osserva la maggiore incisività ed efficacia delle relazioni sui risultati raggiunti da parte dei Responsabili per un numero preponderante e/o per tutti gli obiettivi, con indicazioni di dettaglio dimostrative del risultato raggiunto, della sua specificità ed utilità per l'organizzazione del servizio interessato e/o per l'amministrazione nel suo complesso.

A causa dell'avvicendamento della figura del Segretario Comunale reggente della sede di segreteria, il controllo puntuale e capillare degli obiettivi non è avvenuto nella fase realizzativa/in itinere ma mediante confronto diretto con i Responsabili di Servizio a posteriori. Gli obiettivi assegnati si ritengono sostanzialmente pienamente raggiunti ed, ove non raggiunti, motivata la mancata attuazione con riferimento a normative sopraggiunte.

Si segnala l'impegno trasversale degli uffici nell'avvio di servizi on line, con investimento in formazione all'utilizzo di un portale dedicato e verifica dei flussi procedurali necessari per l'attivazione di istanze on-line.

Si segnala altresì l'impegno, in particolare, del Settore Tecnico, nell'esame e nell'adesione agli avvisi dei bandi PNRR, con prevalente riferimento all'edilizia scolastica, sociale e sportiva, implementando anche l'Anagrafe Regionale degli edifici scolastici.

Alla valutazione sui risultati si associa la valutazione dei comportamenti organizzativi e gestionali, meglio riarticolati nella scheda di valutazione, ad esempio con riferimento alla capacità propositiva, all'interesse per l'innovazione dei procedimenti, alla tensione per il miglioramento organizzativo e per lo sviluppo di un'amministrazione al servizio del cittadino, elementi che, rispetto al passato, risultano dunque meglio rappresentati nella scheda di valutazione.

La scheda di valutazione (come da modello in allegato) esprime in 5 parametri la performance individuale ed organizzativa (integrazione nell'organizzazione, rendimento qualitativo, orientamento all'utenza, capacità organizzative e di gestione, competenze professionali e relazionali).

L'esito del processo di valutazione – schede P.e.g./Piano Performance rendicontate secondo gli indicatori prefissati e scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi – con successiva validazione dell'O.I.V., è partecipato dal valutatore al valutato mediante un colloquio secondo le tempistiche definite dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance e dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, in ogni caso entro 5 giorni dalla conclusione del processo valutativo.

Nel corso del colloquio ed entro i successivi 10 giorni dallo svolgimento del colloquio il soggetto valutato può formulare osservazioni o controdeduzioni e chiederne la verbalizzazione ovvero procedere alla sottoscrizione in segno di accettazione delle risultanze.

**Tutto quanto sin qui esposto,**

Vista la seguente tabella:

RAPPORTO INCIDENZA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E PERFORMANCE INDIVIDUALE NEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEL PERSONALE	
	SEGRETARIO COMUNALE
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	50%
PERFORMANCE INDIVIDUALE	50%
	RESPONSABILI DI SERVIZIO / POSIZIONI ORGANIZZATIVE
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	50%
PERFORMANCE INDIVIDUALE	50%

	CAT. D
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	60%
PERFORMANCE INDIVIDUALE	40%
	CAT. C
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	65%
PERFORMANCE INDIVIDUALE	35%
	CAT. A-B
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	75%
PERFORMANCE INDIVIDUALE	25%

**Considerato** che nella scheda di valutazione relativa al personale, appartenente all'Area funzionari ed E.Q., Titolare di Incarichi di Posizione Organizzativa, di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione della performance il percorso valutativo sull'Area Risultati e sull'Area Comportamenti organizzativi/Competenze è tradotto in un unico punteggio rilevante per il riparto della retribuzione di risultato:

VALUTAZIONE COMPLESSIVA			
ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Peso	Punteggio	Punteggio Ponderato
	in relazione al ruolo/posizione professionale/inquadramento		
AREA DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI/COMPETENZE (a, b e c)	X%	X	X
AREA DEI RISULTATI (% tratta dalla scheda P.e.g.)	X%	X	X
		<b>TOTALE PONDERATO</b>	X

Viste:

**- le Schede Piano Performance Anno 2023 debitamente rendicontate secondo gli indicatori [Misura rilevata al 31.12.2023] - per ciascun Settore, redatte secondo la scheda-tipo approvata con D.G.C. n. 95 del 06/08/2021 (scheda obiettivo del P.E.G./Piano delle Performance integrata con la valutazione dei risultati – Performance Organizzativa) e l'analisi riportata e allegata alla presente Relazione;**

**- le Schede di valutazione dei comportamenti organizzativi/delle competenze e dei risultati dei Titolari di incarichi di posizione organizzativa Anno 2023 (Performance individuale), allegate alla presente;**

**Richiamati** i Contratti Collettivi Nazionali di lavoro del personale del Comparto Funzioni Locali, applicato con C.C.D.I. 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022;

**Dato atto** che:

- l'art. 15 "Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato" del C.c.n.l. 21.05.2018 prevede al comma 4 e seguenti che:

"4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della **retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva 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 dal proprio ordinamento.**

5. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, **le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.**

6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, **nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.** Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi. ";

- l'art. 67 del C.c.n.l. 21.05.2018 prevede al comma 7 che la quantificazione del Fondo risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017;

**Atteso** che la medesima disciplina in materia di retribuzione di risultato è confermata nel C.c.n.l. del personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022 (art. 17), con riferimento agli incarichi di elevata qualificazione, la cui entrata in vigore è prevista per il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del C.c.n.l. 2019-2021;

## PRESENTA

nel testo sopra riportato, la **Relazione sulla Performance anno 2023**, corredata della documentazione testè riportata ai fini dell'applicazione del Fondo per la retribuzione di risultato 2023, previa comunicazione al personale interessato e successiva validazione a cura dell'Organismo di valutazione.

**La presente relazione viene condivisa con dott. Sebastiano Cristofolletti, Segretario comunale reggente, e viene dallo stesso sottoscritto in segno di adesione.**

Essa è trasmessa ai Responsabili dei Servizi per la partecipazione al procedimento, al Sindaco, nonché alla Giunta Comunale per la successiva approvazione.

**Vengono allegati:**

- **Relazioni sugli obiettivi del Piano sulla Performance 2023**

- **Schede di valutazione individuali (da non pubblicare) e di Settore (da pubblicare) Titolari E.Q. 2023**

**Casaleone, 29 ottobre 2024**

<p><b>Il componente unico dell'Organismo Indipendente di Valutazione</b> dott. Umberto Sambugaro (firma assolta in modalità digitale ai sensi dell'art. 20 ss. del D.Lgs. 82/2005)</p>	<p><b>Il Segretario Comunale reggente</b>  dott. Sebastiano Cristofolletti (firma assolta in modalità digitale ai sensi dell'art. 20 ss. del D.Lgs. 82/2005)</p>
--	--

**COMUNE DI CASALEONE**  
**Provincia di Verona**

**TABELLA RETRIBUZIONE RISULTATO 2023**

<b>Titolari P.O.</b>	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis
<b>Indennita P.O.*</b>	€ 833,33	€ 11.500,00	€ 11.333,33	€ 6.400,00	€ 13.000,00
25%	208,33 €	2.875,00 €	2.833,33 €	1.600,00 €	3.250,00 €
PUNTEGGIO	<b>29,38</b>	<b>29,63</b>	<b>29,63</b>	<b>29,22</b>	<b>29,03</b>
<b>Retrib. Risultato Giunta</b>					
<b>Retrib. Risultato (in €)</b>	<b>€ 208,33</b>	<b>€ 2.875,00</b>	<b>€ 2.833,33</b>	<b>€ 1.600,00</b>	<b>€ 3.250,00</b>
<b>Totale (in €)</b>	<b>€ 10.766,67</b>				

**Note**

\*€ 833,33: Indennità p.o. - € 5.000,00 rapportata al periodo 01/01/2023-28/02/2023

\*€ 11.500,00: Indennità p.o. € 10.000,00 rapportata al periodo 01/01/2023-31/03/2023 ed € 12.000,00 rapportata al periodo 01/04/2023-31/12/2023

\*€ 11.333,33: Indennità p.o. € 9.000,00 rapportata al periodo 01/01/2023-31/03/2023, 10.000,00 rapportata al periodo 01/03/2024-31/03/2024 ed € 12.000,00 rapportata al periodo 01/04/2023-31/12/2023