

RELAZIONE
SUGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE – PEG/PIANO PERFORMANCE
- ANNO 2022 -

**(Relazione sulle Performance dei Responsabili dei Servizi
Titolari di incarichi di posizione organizzativa – Anno 2022)**

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 2022, assegnati ai Responsabili dei Servizi:

- Documento unico di programmazione 2022-2024, 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 2022-2024, approvato con delibera C.C. n. 46 del 26.07.2021, in seguito aggiornato con delibera C.C. n. 5 del 21.03.2022 "Approvazione Nota di aggiornamento al D.U.P. 2022-2024";

- Bilancio di previsione 2022-2024 ed allegati alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 21.03.2022;

- deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 25.03.2022 di approvazione del Piano esecutivo di gestione /parte contabile e deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 11.06.2022, di approvazione del Piano esecutivo di gestione / Piano delle performance 2022-2024, secondo il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance;

- deliberazione di Consiglio Comunale n. 30 del 25.07.2022, avente ad oggetto la variazione di assestamento generale di bilancio 2022-2024 e deliberazione di Consiglio Comunale n. 55 del 23.12.2022 di approvazione dell'ultima variazione consiliare di bilancio 2022-2024;

- deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 29.04.2023, di approvazione del rendiconto dell'esercizio finanziario 2022 e dei relativi allegati – delibera G.C. di adozione n. 60 del 8.4.2023;

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. 47 del 29.04.2022, con la quale sono stati approvati i documenti previsti, rispettivamente, 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: Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2022-2024, ed è stato confermato il Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Casaleone.

Precisato che:

- il quadro generale in cui si è sviluppata la gestione dell'esercizio 2022 è stato segnato sul piano di indirizzo di governo e normativo generale, sul piano socio-economico ed amministrativo dal graduale superamento dell'emergenza sanitaria, epidemiologica, per Covid-19 e strutturazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR);

- nel 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.E.G./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 componenti **“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 le disposizioni relative al PIAO sono state rese applicabili, se pure ancora in regime transitorio, dall'anno 2022;

- 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 2022-2024, 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.) 2022-2024, approvato con delibera G.C. n. 31 del 25.03.2022;
- Piano della Performance 2022-2024 - Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2022-2024 - Piano dettagliato degli obiettivi (P.D.O.) - Piano delle Performance - per l'esercizio 2022 secondo le indicazioni del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), approvato con delibera G.C. n. 65 dell’11.06.2022;
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (P.T.P.C.T.) 2022-2024, approvato con delibera G.C. n. 47 del 29.04.2022;
- Piano triennale dei fabbisogni di personale approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 14/02/2022 ad oggetto: “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024. Determinazioni per il piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO). Adozione ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, dell’art. 91 del D.Lgs. 267/2000 e dell’art. 6 del D.L.80/2021” ed aggiornato con D.G.C. n. 66 dell’11.06.2022 per sopravvenute esigenze riorganizzative;
- Piano triennale delle azioni positive 2022-2024 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. Adozione proposta di piano”, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 14.02.2022;

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 2022**:

Responsabile del Settore Amministrativo - Dott.ssa Silvia Prosdoci

Decreto prot. n. 12113 del 29.10.2021 dal 01.11.2021 fino a fine mandato
Decreto prot. n. 7034 dal 13/06/2022 al 31/07/2022
Decreto prot. 8436 dal 01/08/2022 al 31/10/2022
Decreto prot. 12014 dal 01/11/2022 al 30/11/2022
Decreto prot. 13175 dal 01/12/2022 al 02/01/2023

Responsabile del Settore Finanziario - Dott.ssa Roberta Farinazzo

Decreto prot. n. 5565 del 20.05.2019 dal 21.05.2019 fino a fine mandato;
Decreto prot. 7041 dal 13/06/2022 al 31/07/2022
Decreto prot. 8440 dal 01/08/2022 al 31/10/2022
Decreto prot. 12015 dal 01/11/2022 al 30/11/2022

Responsabile del Settore Finanziario - Dott.ssa Veronica Guglielmo

Decreto prot. n. 13176 del 01.12.2022 fino al 02.01.2023

Responsabile Settore Demografico - Sig.ra Silvia Giardini

Decreto prot. n. 5566 del 20.05.2019 dal 21.05.2019 fino a fine mandato;
Decreto prot. 7039 dal 13/06/2022 al 31/07/2022
Decreto prot. 8437 dal 01/08/2022 al 31/10/2022
Decreto prot. 12028 dal 01/11/2022 al 30/11/2022
Decreto prot. 13178 dal 01/12/2022 al 02/01/2023

Responsabile del Settore Tecnico - Arch. Elisabetta Margherita Magnani

Decreto prot. n. 7377 del 29.06.2021 dal 01.07.2021 fino a fine mandato
Decreto prot. n. 7035 dal 13/06/2022 al 31/07/2022
Decreto prot. n. 8438 dal 01/08/2022 al 31/10/2022
Decreto prot. n. 12024 dal 01/11/2022 al 30/11/2022
Decreto prot. n. 13177 dal 01/12/2022 al 02/01/2023

Responsabile del Settore Polizia Locale e Protezione Civile - Dott.ssa Barbara Raimondi

Decreto prot. n. 9057 del 01.09.2019 fino a fine mandato
Decreto prot. n. 7040 dal 13/06/2022 al 31/07/2022
Decreto prot. n. 8439 dal 01/08/2022 al 31/10/2022
Decreto prot. n. 12025 dal 01/11/2022 al 30/11/2022
Decreto prot. n. 13179 dal 01/12/2022 al 02/01/2023

Il Piano Performance/P.E.G. 2022-2024, approvato con delibera G.C. n. 65 dell'11.06.2022 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.

Dato l'anno di primo avvio del Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance, la sua applicazione ha richiesto adeguamenti nei comportamenti organizzativi del personale, in particolare delle figure dei Responsabili dei Servizi, oltre che nell'approccio all'obiettivo ed al risultato.

Per ragioni correlate alla limitata presenza in servizio per la reggenza della sede di segreteria comunale e per la programmazione serrata dell'anno 2022 (ultimo periodo del mandato amministrativo 2017-2022 ed avvio di un nuovo mandato dopo le elezioni del 12 giugno 2022) contrassegnata anche dall'avvio del Piano nazionale di ripresa e resilienza, è stato svolto un solo incontro informale con i Responsabili di Servizio per la comprensione dei criteri guida del Sistema.

In data 07.06.2023 è stata avviata la rendicontazione degli obiettivi anno 2022 assegnati con delibera G.C. n. 65 dell'11.06.2022, 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 P.E.G./Piano della performance. 2022, 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 2022, qualora tale attività documentale fosse precisata dall'indicatore ovvero ritenuta utile alla fase rendicontativa da parte del Responsabile del Servizio.

Analisi schede Pe.g./Piano Performance 2022, rendicontate per singolo settore/centro di responsabilità

Schede P.e.g. /Piano Performance rendicontate	Settore/Servizi	Esito analisi
Nota prot. n. 2443 in data 23.02.2023	Polizia Locale -Protezione Civile	Relazioni complete per tutti gli obiettivi assegnati, sia in ambito di funzioni e servizi di polizia locale, che di protezione civile, corredate di diversi indicatori numerici (n. verbali/tipo verbali; n. accertamenti/unità di tempo) Buona organizzazione dell'attività di competenza – comprensione e senso del ruolo Obiettivo in ambito di Protezione Civile “Interventi di protezione civile sul territorio, per la previsione, la prevenzione, il soccorso ed il superamento delle emergenze e per fronteggiare le calamità naturali; programmazione,

		coordinamento e monitoraggio degli interventi di soccorso civile sul territorio, comprese le attività in forma di collaborazione” Indicatori Attività 1 – 2 e 3 - Misura rilevata = 100% Misura attesa Obiettivo in ambito di Sicurezza del territorio “Controllo del territorio, vigilanza commerciale, contrasto a microcriminalità giovanile, contrasto al degrado urbano, videosorveglianza” Indicatori Attività 1 -2 -3 e 4 - Misura rilevata > Misura attesa Obiettivi in materia di Amministrazione trasparente/Prevenzione della Corruzione Verificato d’ufficio indicatore pubblicazione Regolamenti - Misura rilevata = 100% Misura attesa 100 % realizzazione obiettivi 2022
Nota prot. n. 8528 in data 07.07.2023	Settore Affari Generali-Servizi Sociali-Istruzione-Cultura-Sport	Relazione che attesta completezza, accuratezza, consapevolezza del ruolo. Settore impegnato anche in attività trasversali (segreteria attività organi collegiali) e di coordinamento Obiettivo “Progettualità a supporto dei bisogni correlati all’emergenza epidemiologica – Fase 2” Indicatori Attività 1 -2 -3 e 4 - Misura rilevata = Misura attesa Obiettivo “Organizzazione Sportello Lavoro” Misura rilevata= Misura attesa Indicatori N. utenti 28, nuovi iscritti n. 14 (10 donne e 4 uomini) Obiettivo intersettoriale “Attivazione istanze on line tramite il servizio gestito da Accatre S.r.l.” Indicatori n. 1 istanza on line – realizzate n. 2 istanze – Richiesta patrocinio e richiesta utilizzo

		sale -; la 2^ non pienamente fruibile per ragioni contingenti Misura rilevata > Misura attesa Obiettivi in materia di Amministrazione trasparente/Prevenzione della Corruzione Verificati d'ufficio con riferimento alla pubblicazione provvedimenti concessione contributi economici Pubblicazione in tempo reale, anche per provvedimenti inferiore a 1.000 euro 100% realizzazione obiettivi 2022
Nota prot. n. 13117 in data 29.11.2022	Settore Economico-Finanziario (Servizi Ragioneria-Tributi-Personale-Commercio)	Ottima realizzazione degli obiettivi; mancato conseguimento obiettivo istanza di partecipazione ai concorsi on line motivata dall'attivazione del Portale unico del Reclutamento In.PA a cura del Ministero della Pubblica Amministrazione. Il Settore esprime, con riferimento ad entrambe le responsabilità di gestione, continuità di efficacia, efficienza e qualità dei risultati. Obiettivo “Informatizzazione modulistica del Servizio Personale nell’ambito del progetto di cittadinanza digitale (istanze on line attraverso il portale X-Desk e sito internet istituzionale)” → mancata attuazione motivata da normativa sopravvenuta. Obiettivo “Supporto all’utenza per la digitalizzazione dei pagamenti dei servizi comunali – verifiche riconciliazioni contabili” Obiettivo relazionato da entrambe le Responsabili di Servizio Anno 2022 99% circa di pagamenti eseguiti con PagoPA Totale pagamenti diritti servizi vari 2.815 al 31.12.2022, di cui n. 2795 eseguiti con PagoPA Presente sul sito l’informativa all’utenza circa l’obbligatorietà dei pagamenti mediante PagoPA, corredata da breve guida di istruzioni

		Indicatori Attività 1 -2 -3 - Misura rilevata = Misura attesa 100% realizzazione obiettivi 2022
Nota prot. n. // in data 02.08.2023 (invio mediante mail)	Settore Demografici-Protocollo-Servizi Cimiteriali	Migliorata descrizione attività di competenza, anche in relazione all'obiettivo assegnato, consapevolezza della rilevanza della digitalizzazione dei procedimenti di competenza statale nel contesto generale Obiettivo “Digitalizzazione atti servizi demografici ed elettorali” Indicatori Attività 1 -2 -3 e 4 - Misura rilevata = Misura attesa Obiettivi in materia di Amministrazione trasparente/Prevenzione della Corruzione Non verificato d'ufficio Indicatore Informatizzazione flussi procedurali per mancanza dati. Fascia 86% - 100% realizzazione obiettivi 2022
Nota prot. n. 9417 in data 01.08.2023	Settore Tecnico Unitario	Molto positiva la realizzazione degli obiettivi assegnati anno 2022, anche in relazione alla complessità gestionale; obiettivi sfidanti, anche inerenti il PNRR, in un contesto di complessiva carenza di risorse umane e competenze specialistiche dei collaboratori. Significativa la partecipazione agli avvisi per progetti PNRR di PA Digitale 2026 Buoni anche i livelli di attività ordinaria – obiettivi di mantenimento e livelli qualitativi dei servizi in ambito urbanistico ed edilizio, come ben relazionati dal Responsabile del Settore Obiettivo “Piano Nazionale di ripresa e Resilienza (PNRR)” – Valutazione linee di intervento nell'ambito degli obiettivi strategici dell'amministrazione – Predisposizione istanze per investimenti relativi ad opere pubbliche di messa in sicurezza degli edifici e del territorio – Partecipazione agli avvisi – Adesione a PA Digitale 2026 – Transizione digitale avvio servizi on line”

		Regolarmente compilato il Questionario -Tabella PNRR Corte Conti Indicatori Attività 1 -2 -3 - Misura rilevata = Misura attesa 100 % di realizzazione Obiettivo “Avvio progetto “Fascicolo del fabbricato”. Rinvio dal 2021-Obiettivo pluriennale” Indicatori Attività 1 -2 -3 e 4 - Misura rilevata < Misura attesa Parzialmente realizzato l’obiettivo relativo al “Fascicolo del fabbricato” per complessità e carenza di personale. 51 % - 70% realizzazione obiettivo “Fascicolo del fabbricato” annualità 2022 Presumibile riprogrammazione nel 2023 Obiettivo “Variante n. 6 al Piano degli Interventi: Modifiche finalizzate ad una maggiore funzionalità di norme specifiche ed indicazioni puntuali sul territorio comunale” Indicatori Attività 1 -2 -3 e 4 - Misura rilevata = Misura attesa 100 % Obiettivo “Attivazione istanze on line tramite il servizio gestito da Accatre S.r.l.” <u>Obiettivo trasversale</u> Indicatori n. 1 istanza on line – realizzate n. 2 istanze – Richiesta patrocinio e richiesta utilizzo sale -; la 2^ non pienamente fruibile per ragioni contingenti Misura rilevata > Misura attesa 100 % *** Obiettivi in materia di Amministrazione trasparente/Prevenzione della Corruzione Verifica a campione sezione “Opere pubbliche” – sotto-sezione “Tempi, costi ed indicatori di
--	--	--

		realizzazione delle opere pubbliche” – funzionante il link a Bdap
--	--	--

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. 2022-2024 – 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 Obiettivo di Performance organizzativa	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. 2022-2024 – 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. 2022-2024”)

Trasparenza ed integrità – Attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2022-2024 - Annualità 2022.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 29.04.2022 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2022-2024, 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. 2022-2024 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.) 2022-2024 – 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 2022 – relativa all'attuazione PTPCT 2022, 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 13.01.2023, entro il termine previsto del 15.01.2023, 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. 2022-2024 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 con nota prot. n. 7320 in data 21.06.2022 si è prodotta l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione sino al 31.05.2022 compreso, e monitorata l'attuazione delle sezioni incomplete al 31.10.2022 (pubblicazione in Amministrazione trasparente in data 09/11/2022).

Formazione anticorruzione

Per il 2022 la formazione è stata fruita in modalità virtuale tramite un pacchetto di corsi di formazione generale e specifica MAGGIOLI (det. n. 394 del 10.11.2021) “PIANO FORMATIVO ANTICORRUZIONE 2021-2022”.

"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 2022, 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 allegate 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 2022-2024, 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 2022-2024 - annualità 2022 - 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 2022 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 Sindaco a seguito delle consultazioni amministrative di giugno 2022 e del Segretario Comunale reggente della sede di segreteria, non è stato possibile un controllo puntuale e capillare degli obiettivi nella fase realizzativa/in itinere mediante confronto diretto con i Responsabili di Servizio; tuttavia 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 in relazione al ruolo/posizione professionale/inquadramento	Punteggio	Punteggio Ponderato
AREA DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI/COMPETENZE (a, b e c)	X%	X	X
AREA DEI RISULTATI (% tratta dalla scheda P.e.g.)	X%	X	X
		TOTALE PONDERATO	X

Viste:

- le Schede P.E.G. / Piano Performance Anno 2022 debitamente rendicontate secondo gli indicatori [Misura rilevata al 31.12.2022] - 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 nella presente Relazione;

- le Schede di valutazione dei comportamenti organizzativi/delle competenze e dei risultati dei Titolari di incarichi di posizione organizzativa Anno 2022 (Performance individuale), allegate alla presente;

Richiamati i Contratti Collettivi Nazionali di lavoro del personale del Comparto Funzioni Locali, sottoscritti, rispettivamente, in data 21.05.2018 ed applicato con C.C.D.I. 2019-2021 sottoscritto in data 20.12.2019, ed 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 2022**, corredata della documentazione testè riportata ai fini dell'applicazione del Fondo per la retribuzione di risultato 2022, previa comunicazione al personale interessato e successiva validazione a cura dell'Organismo di valutazione.

La presente relazione è stata condivisa con la dr.ssa Chiara Mazzocco, Segretario comunale reggente dal 1° gennaio al 1° luglio 2022, e viene dalla stessa sottoscritta 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:

- *Schede obiettivi P.e.g./Piano Performance 2022*

- *Schede di valutazione Titolari P.O. 2022 (a firma del Segretario reggente al 31 dicembre 2022).*

Casaleone, 15 novembre 2023

Il Segretario Comunale reggente
dott. Alessandro De Pascali
(firma assolta in modalità digitale)

Per la validazione (a seguito dell'approvazione da parte della Giunta comunale)

L'Organismo Indipendente di Valutazione
dott. Umberto Sambugaro
(firma assolta in modalità digitale
ai sensi dell'art. 20 ss. del D.Lgs. 82/2005)

Si dispone la pubblicazione dei dati nel sito istituzionale dell'ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente" – sotto-sezione di 1° livello "Performance" – sotto-sezione di 2° livello "Ammontare complessivo dei premi" e/o "Dati relativi ai premi", in forma tabellare ed aggregata come previsto dalla deliberazione A.N.AC. 1310 del 28/12/2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016", secondo la tabella-tipo allegato n. 6) alla circolare n. 864 in data 25/01/2017.