



COMUNE DI FISCAGLIA

(Comune istituito il 01.01.2014 L. Regionale E.R. n.18/07.11.2013 mediante fusione dei Comuni di Massa Fiscaglia, Migliaro e Migliarino)

(Provincia di Ferrara)

RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2023

Approvata con Deliberazione di G.C. n. 60 del 29/05/2024

Validata dal Nucleo di Valutazione con verbale del

30/05/2024

1. ANALISI FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

La Relazione sulla Performance, è un documento rivolto ai cittadini ed agli stakeholders interni ed esterni, che sintetizza ed esplicita i risultati ottenuti nel corso **dell'anno 2023**, rispetto agli obiettivi di performance strategica ed organizzativa, prefissati dalla Giunta nel Piano delle Performance, ai quali sono legate strettamente le valutazioni relative al merito del personale comunale ed i relativi incentivi. La Relazione sulla Performance, conclude il ciclo della performance, che si è articolato nel corso del 2023 nelle fasi descritte di seguito, come previsto dal D. Lgs. 150/2009.

La Giunta comunale, in occasione della sottoscrizione del **Contratto decentrato integrativo - parte normativa - triennio 2019-2021 e parte economica anno 2019**, ha approvato con delibera n. 142 del 28/11/2019:

- *il “SISTEMA DI DEFINIZIONE, MISURAZIONE, VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE” con gli allegati “MANUALE OPERATIVO PER LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE” E “SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE”;*
- *il “REGOLAMENTO COMUNALE PER LA COSTITUZIONE E LA RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE (art. 113 D.Lgs. n. 50 del 18 aprile 2016)”;*
- *il “REGOLAMENTO INCENTIVI GESTIONE ENTRATE (art. 1 comma 1091 legge 30 dicembre 2018, n. 148).*

Il testo dei predetti regolamenti, che risultano allegati al CCI 2019-2021, prima dell'approvazione, sono stati sottoposti al confronto, con esito positivo, con la parte sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNL 21/05/2018, nonché dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016.

Successivamente, con delibera di **Giunta comunale n. 168 del 22/12/2023**, il Comune di Fiscaglia approvava il nuovo REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI, contenente, al TITOLO III la misurazione e valutazione della performance, riportando all'allegato “B” il “MANUALE OPERATIVO PER LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE” e le “SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE”.

La Giunta comunale con delibera n. 60 del 24/05/2023 approvava il Piano delle Performance 2023-2025;

L'articolazione della struttura organizzativa di massima dimensione del Comune di Fiscaglia nell'anno 2023 risultava essere la seguente:

- SETTORE FINANZE E PERSONALE
- SETTORE ENTRATE
- SETTORE AFFARI GENERALI
- SETTORE URBANISTICA ED EDILIZIA
- SETTORE SUAP E CED
- SETTORE LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO
- SETTORE DI POLIZIA LOCALE

Il Sindaco, con proprio decreto n. 19 del 01/06/2023 ha conferito i nuovi incarichi di EQ ai singoli Responsabili di Settore per il periodo 01.06.2023-30.06.2024;

I Responsabili dei Settori, su richiesta del Segretario Generale hanno trasmesso al Nucleo di Valutazione, apposita reportistica a marzo 2024, in merito alla realizzazione degli obiettivi performance assegnati nel 2023.

Con **nota del 17/05/2024, assunta al protocollo n. 10961**, il Nucleo di Valutazione ha validato i REPORT predisposti e trasmessi dai Responsabili dei Settori e definito, con il supporto del Segretario generale, il grado di realizzazione degli Obiettivi di Piano Performance 2023 da sottoporre all'approvazione da parte della Giunta comunale.

La **Giunta comunale** con deliberazione dichiarata immediatamente eseguibile, ha provveduto ad approvare i report relativi allo stato di attuazione al 31/12/2023 e il grado di realizzazione degli Obiettivi di Piano delle Performance 2023-2025, predisposti dai Responsabili dei Settori, già sottoposti all'analisi e alla valutazione del Nucleo di Valutazione.

I valori medi del grado di realizzazione degli obiettivi di ciascun settore, approvati con tale deliberazione sono di seguito riportati:

SETTORI	Valutazione grado raggiungimento Obiettivi di Settore / Performance di Settore anno 2023 Definito da NDV
SETTORE FINANZE E PERSONALE	100%
SETTORE ENTRATE	100%
SETTORE AFFARI GENERALI	100%
SETTORE URBANISTICA ED EDILIZIA	100%
SETTORE SUAP E CED	100%
SETTORE LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO	100%
SETTORE POLIZIA LOCALE	90,69%
MEDIA GRADO DI REALIZZAZIONE COMPLESSIVO	98,67%

La valutazione della performance, avvenuta con la menzionata deliberazione di G.C. rappresenta il presupposto per il riconoscimento degli incentivi al personale in base alle sistema di valutazione e al contratto collettivo integrativo sottoscritto per il personale non dirigente.

I Responsabili di Settore incaricati di P.O. hanno proceduto alla valutazione dei singoli dipendenti in base al vigente SMIVAP compilando le nuove schede di valutazione individuale (performance individuale).

Al fine della completezza dell'analisi della performance 2023, si riportano di seguito alcuni indicatori significativi in merito alle valutazioni dei dipendenti:

N. DIPENDENTI BENEFICIARI DEGLI INCENTIVI CONNESSI ALLA PERFORMANCE
INDIVIDUALE

SETTORI	n.dipendenti in servizio nel corso del 2023	esclusioni ai sensi del CCI 2023	totali n. dip tra cui ripartire l'incentivo
SETTORE FINANZE E PERSONALE	4	0	4
SETTORE ENTRATE	1	0	1
SETTORE AFFARI GENERALI	15	0	15
SETTORE URBANISTICA ED EDILIZA	2	0	2
SETTORE SUAP E CED	2	0	2
SETTORE LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO	7	0	7
SETTORE POLIZIA LOCALE	5	0	5
Totale complessivo	36	0	36

MEDIA PUNTEGGIO VALUTAZIONE CONNESSA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Settore	Media di Partecipazione alla realizzazione della performance della struttura di appartenenza (Max 20 punti)	Media di COMPETENZE COMPORTAMENTALI (MAX 80 punti)	Media di PERFORMANCE INDIVIDUALE (Partecipazione performance struttura + Competenze Comportamentali - MAX 100 PUNTI)
SETTORE FINANZE E PERSONALE	20	76,25	96,25
SETTORE ENTRATE	20	80	100
SETTORE AFFARI GENERALI	20	75,33	95,33
SETTORE URBANISTICA ED EDILIZIA	17,50	76	93,50
SETTORE SUAP E CED	20	78,5	98,50
SETTORE LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO	20	75,71	95,71
SETTORE POLIZIA LOCALE	20	79,40	99,40

2. ANALISI DEGLI INDICATORI PER IL PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

VALUTAZIONE DELLE 7 POSIZIONI ORGANIZZATIVE DIPENDENTI del Comune di Fiscaglia

	ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (40 punti max)
Punteggio medio	40

3. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA RELATIVO ALLA TRASPARENZA E ALLA INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI

Il Comune di Fiscaglia è soggetto, come tutte le P.A. agli obblighi in tema di “prevenzione e repressione della corruzione e dell’illegalità” contenuti nella Legge n. 190 del 13/11/2012 e nei relativi decreti legislativi attuativi, con particolare riferimento alla materia della trasparenza di cui al decreto legislativo n. 33/2013, come modificato dal decreto legislativo n. 97/2016 ed alla materia dell’inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi contenuta nel decreto legislativo n. 39/2013. Inoltre, con il Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 è stato approvato il “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell’art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.

Con deliberazione di G.C. n. 76 del 30/06/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, contenente la Sezione 2 “Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione”, in cui ora è inglobato il Piano Triennale per la trasparenza e l’anticorruzione;

Il Comune di Fiscaglia è dotato di una propria sezione all’interno del sito internet istituzionale www.comune.fiscaglia.fe.it, denominata “Amministrazione trasparente”, in cui sono pubblicati i dati e le informazioni previste dal D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016.

Il ruolo di Responsabile dell’Anticorruzione e di Responsabile della Trasparenza all’interno del Comune compete al Segretario generale in forza dell’art. 1 comma 7 della L.190/2013 che ha ricevuto investitura formale da parte del Sindaco con decreto n. 09 del 07/03/2023.

A partire dalla predisposizione del P.T.C.P. 2021-2023 e dei successivi aggiornamenti, è stato garantito il collegamento e l’integrazione con gli altri documenti di programmazione (Documento unico di Programmazione e Piano delle Performance). In tal modo è assicurata una stretta correlazione tra incentivi riconosciuti al personale e risultati raggiunti, anche in tema di anticorruzione. Gli strumenti di pianificazione dell’Ente, sono stati, dunque, costruiti in modo coordinato e circolare, come auspicato dall’Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) e dallo stesso Legislatore, rispetto alle varie Sezioni di cui si compone il Piano Anticorruzione ed al relativo stretto collegamento con gli ulteriori documenti di programmazione e di valutazione delle Performance dell’Ente. Tali documenti, sono accomunati dalla finalità di dotare l’Ente di una serie ampia e articolata di strumenti per assicurare gli standard di legalità previsti dall’ordinamento.

Il Segretario generale/Responsabile Anticorruzione, ha esaminato lo stato di attuazione del PTPC 2023-2025, dandone riscontro con la compilazione della Relazione ai sensi dell’art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012, per l’anno 2023, effettuata utilizzando la Scheda formato standard messa a disposizione dall’ANAC.

Inoltre, in forza del “REGOLAMENTO DEI CONTROLLI INTERNI” approvato con atto del Commissario n.31 del 14/03/2014 il Segretario effettua i controlli successivi di regolarità amministrativi sugli atti dirigenziali del Comune, comunicando a cadenza semestrale, il relativo esito ai Capigruppo consiliari, alla Giunta, ai Responsabili di Settore, al Revisore dei conti ed al Nucleo di Valutazione.

I Referti del controllo interno, risultano Pubblicati nella Sottosezione della Sezione “Amministrazione Trasparente” del sito internet istituzionale del Comune, sotto la voce “Altri contenuti – Dati Ulteriori”.

4. Riduzione dei tempi di pagamento (art. 4-bis D.L. 13/2023)

L’art. 4-bis, comma 2 del D.L. 13/2023, convertito con modificazioni dalla Legge n. 41/2023 ha disposto l’integrazione fra il rispetto dei tempi di pagamento e i sistemi di valutazione della performance individuale e organizzativa. In particolare è stato fissato come parametro l’indicatore di ritardo annuale di cui all’articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145.

La Circolare n. 1/2024 della Rgs di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica ha dato le prime indicazioni operative sull’applicazione di tali disposizioni, traslando di fatto la vigenza di tale sistema all’annualità 2024.

In ogni caso, poiché l’art. 4-bis risulta comunque già vigente dal 2023, si ritiene di dover dare conto in tale sede del raggiungimento del parametro stabilito dalla norma (valore 0 o negativo).

In particolare si riportano di seguito gli indicatori di ritardo annuale suddivisi per Settore e Responsabile:

Unità organizzativa	Tempo medio ritardo
Ente	-13,61
Settore LL.PP.	-11,36
Settore AA.GG.	-23,76
Settore SUAP/CED	-26,60
Settore Finanze/Personale	-26,07
Settore Polizia Locale	-14,46
Settore Urbanistica	-18,40
Settore Entrate	-21,54