

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2023

PRESENTAZIONE

Il presente documento costituisce la Relazione sulla performance del Comune di BELLINO, redatta in linea con quanto previsto dal comma 1, lettera b) dell'art. 10 del decreto legislativo 150/2009 in base al quale le PA devono redigere annualmente un documento denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato. Obiettivo del presente documento è quello di illustrare i risultati conseguiti nel corso del periodo rendicontato, completando in questo modo il ciclo di gestione della performance annuale. La struttura dei contenuti della presente relazione, nel rispetto dell'autonomia riconosciuta a questo Ente in merito alla predisposizione dei documenti relativi alla performance, è ispirata alle disposizioni contenute alla lett. b) del c. 1 dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009, alle Linee guida elaborate dall'ANCI.

IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Per performance si intende il contributo che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita, ovvero quanto il lavoro del personale del Comune di BELLINO ha attuato gli obiettivi e le politiche dell'Amministrazione e, di conseguenza, quanto l'Amministrazione ha soddisfatto i bisogni della comunità. Il ciclo di gestione delle performance è così articolato:

- a) **Pianificazione:** definizione degli obiettivi e delle priorità, che avviene adottando i seguenti documenti: Documento Unico di Programmazione, Bilancio di previsione triennale, Piano generale degli obiettivi con assegnazione delle risorse (P.E.G.);
- b) **Valutazione:** verifica dei risultati raggiunti e assegnazione della valutazione dei Responsabili dei servizi titolari di Posizione organizzativa e dei Dipendenti NON titolari di Posizione Organizzativa. Questa fase è attuata mediante la redazione della presente relazione sulla performance e mediante l'applicazione del sistema di valutazione della performance del personale dipendente effettuato secondo i criteri definiti e secondo il sistema vigente nell'Ente.

In particolare, vista la ridotta dimensione e struttura organizzativa dell'Ente, che dispone di n. 2 dipendenti di cui 1 a tempo pieno (Istruttore amministrativo) e n. 1 a tempo parziale in convenzione con il Comune di Pontechianale (Funzionari tecnico), la valutazione viene effettuata dal sottoscritto Segretario comunale, sentito il Sindaco, che verifica l'apporto individuale di ciascuno in relazione agli obiettivi e ai progetti assegnati. Per ogni dipendente viene compilata apposita scheda di valutazione. Il Segretario Comunale a sua volta viene valutato dal Sindaco pro-tempore che verifica, durante tutto il corso dell'anno, lo stato di attuazione degli obiettivi previsti nel P.E.G. per l'anno di riferimento e ne valuta i risultati ottenuti.

Il sistema di valutazione delle performance prevede l'assegnazione ai Responsabili di Area non solo di obiettivi strategici di area, ma anche il perseguimento di obiettivi di relazione, comportamenti ed organizzativi. La valutazione della performance individuale dei singoli dipendenti avviene sia in termini di qualità dell'apporto assicurato alla performance organizzativa

sia in termini di valutazione delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali e organizzativi.

c) Erogazione delle premialità (salario accessorio) compresa l'indennità di risultato alle PO: la valutazione della **performance individuale** costituisce il punto di riferimento per l'erogazione degli strumenti di premialità, mediante l'utilizzo delle risorse economiche stanziare dal Contratto Decentrato Integrativo (artt. 79 e 80 del CCNL 16.11.2022). Per la quantificazione delle quote di premialità da assegnare si fa riferimento al **Fondo delle risorse decentrate** complessivo determinato e stanziato dal Contratto Integrativo Decentrato per i dipendenti non titolari di posizioni organizzative.

La relazione sulla performance del Comune di BELLINO è incentrata sulla valutazione del **raggiungimento degli obiettivi**: questa fase presenta i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati e assegnati ad ogni unità organizzativa, sia per quanto riguarda l'attività ordinaria, sia per quanto riguarda il sensibile miglioramento dei servizi, tenendo conto degli indirizzi strategici definiti dall'Amministrazione attraverso il DUP e successivamente, declinati negli obiettivi individuali di performance individuati nel P.E.G.

L'attività di misurazione della realizzazione degli obiettivi è stata effettuata secondo i principi previsti dal sistema vigente della performance, in concreto, dalla relazione presentata dall'unica dipendente titolare di P.O. e dalle schede di valutazione del Dipendente non titolare di P.O.

La gestione della valutazione della performance organizzativa ed individuale, ha seguito i criteri indicati nei regolamenti e nel sistema premiante definiti. Complessivamente si può evidenziare che gli obiettivi assegnati nel PEG sono stati raggiunti con **un ottimo livello**.

Tutto ciò premesso

VISTI:

la Delibera del Consiglio Comunale n. 29 del 18.12.2023 immediatamente eseguibile, con la quale veniva approvato il Bilancio di Previsione 2024-2026;

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 65 in data 18.12.2023, con la quale sono stati assegnati ai responsabili dei servizi gli obiettivi e le risorse per l'anno 2024;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 30.04.2010 avente ad oggetto "Art. 22 comma 10 del regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi. Provvedimenti";

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 13.06.2014 avente ad oggetto "Individuazione aree delle posizioni organizzative e determinazione della retribuzione di posizione", il successivo Decreto Sindacale n. 6 del 14.06.2014, il Decreto Sindacale n. 1 del 20.05.2019 poi confermato con Decreto n. 8 del 17.06.2019 ed infine il decreto Sindacale n. 3 del 13.10.2022 assunti in applicazione ai CCNL – Comparto funzioni locali nel tempo vigenti;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 14.06.2019 avente ad oggetto "Assetto organizzativo del Comune e articolazione di responsabilità gestionali a componenti dell'organo esecutivo - Conferma" con la quale veniva affidata all'organo esecutivo la responsabilità dell'area Tecnica e la responsabilità dell'area Finanziaria;

Visto il PIAO (Piano Integrato di attività e Organizzazione) relativo al triennio 2024 – 2026 approvato con deliberazione della giunta comunale n. 26 del 08.04.2024, regolarmente esecutiva;

Evidenziato che il data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni locali il quale ha introdotto rilevanti novità prevedendo un nuovo ordinamento professionale del personale degli Enti locali;

RILEVATO che:

- in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni Locali;
- con D.G.C. n. 44 del 04.09.2023 sono stati definiti gli indirizzi per la costituzione del Fondo risorse decentrate anno 2023, e con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 15 del 30.10.2024 è stato costituito il Fondo 2023;
- in data 13.12.2023 è stata raggiunta tra la delegazione di parte pubblica rappresentata, costituita in forma monocratica dal Segretario Comunale unitamente al Sindaco in qualità di Datore di lavoro, l'ipotesi di intesa per la distribuzione del fondo relativo all'anno 2023, costituito in ossequio al disposto dell'art. 79 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 16/11/2022;
- l'intesa, così predisposta, è stata sottoposta, congiuntamente ad una relazione illustrativa tecnico finanziaria a firma del Responsabile del servizio finanziario di questo Ente, al Revisore dei conti, Valentino dott. Antonio, ai sensi dell'art. 8 comma 7 del citato CCNL 16/11/2022, il quale ha rilasciato il parere in data 18.12.2023 assunto al prot. n. 0002754 in data 18.12.2023;
- con D.G.C. n. 66 in data 18.12.2023 è stato autorizzato, ai sensi dell'art. 8 co. 5 ultimo capoverso del CCNL 16/11/2022, il Segretario Comunale, Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, alla sottoscrizione dell'intesa poi siglata in data 19.12.2023, ed inoltrata all'ARAN ai sensi dell'art. 8 co. 9 CCNL Funzioni Locali in data 20.12.2023;

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta Comunale n. 26 in data 8.05.2019 con la quale è stata approvata la metodologia relativa al sistema permanente di valutazione della performance, comprensiva del sistema di valutazione delle posizioni organizzative ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato, demandando alla contrattazione decentrata l'adeguamento delle modalità di definizione dell'importo dell'indennità, in relazione ai punteggi conseguiti;

RICORDATO che:

- con provvedimento sindacale del 5 ottobre 2022 la sottoscritta Dott.ssa NASI Chiara Angela è stata nominata Segretario reggente della segreteria comunale di Bellino e, nel contempo, allo stesso funzionario sono state assegnate le funzioni di Nucleo di valutazione in composizione monocratica;
- con decorrenza 3 gennaio 2023 la sottoscritta dott.ssa Nasi Chiara Angela è stata nominata Segretario titolare della sede di segreteria comunale convenzionata fra i comuni di Barge – Bellino – Frassinò – Pontechianale – Sampeyre ed alla stessa sono state mantenute le medesime competenze gestionali aggiuntive di cui al Decreto del Sindaco del 5 ottobre 2022;
- viene richiamato in proposito quanto contenuto nella deliberazione dell'ANAC n. 1074/2018 laddove è previsto che “tenuto conto delle difficoltà applicative per i piccoli comuni nel tenere distinte le funzioni di RPCT e di componente del Nucleo di Valutazione l'Autorità auspica, comunque, che anche i piccoli comuni laddove possibile trovino soluzioni compatibili con l'esigenza di tenere distinti i due ruoli”;

- nello specifico il Comune di Bellino si è adoperato in tal senso, ma senza risultato per cui la Dott.ssa NASI riveste sia funzioni di Responsabile della prevenzione e corruzione, sia di nucleo di valutazione;

VISTE

- le schede all'uopo predisposte dall'Organismo Comunale di Valutazione relative alla valutazione dell'attività svolta nel corso dell'anno 2023 dalla Dipendente titolare di posizione Organizzativa e relativo raggiungimento degli obiettivi assegnati, schede depositate agli atti dell'ufficio segreteria;
- le schede di valutazione all'uopo predisposte dall'Organismo Comunale di Valutazione relative alla valutazione dell'attività svolta nel corso dell'anno 2023 dal Dipendente NON titolare di posizione Organizzativa e relativo raggiungimento degli obiettivi assegnati, schede depositate agli atti dell'ufficio segreteria;

RICHIAMATA la DGC n. 32 del 13.05.2024 avente ad oggetto "Responsabili aree Elevate Qualificazioni – Retribuzione di Risultato 2023 – Provvedimenti";

RITENUTO di dover procedere, per l'anno 2023:

- alla presa d'atto della relazione resa dalla Responsabile del Servizio amministrativo in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati per l'anno 2023;
- alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati ai vari Servizi;
 - alla valutazione del dipendente NON titolare di posizione Organizzativa;

PRENDE ATTO

- a) della relazione resa dalla Responsabile del Servizio amministrativo in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati per l'anno 2023;
- b) delle schede di valutazione dei Dipendenti comunali relativamente all'attività svolta e agli obiettivi raggiunti nel corso dell'anno 2023, schede depositate agli atti dell'ufficio segreteria;

VERIFICA

il sostanziale raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati per l'anno 2023,

DA' ATTO

Che le schede di valutazione sono state consegnate ai dipendenti comunali.

Bellino, li 13 maggio 2024

SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa NASI Chiara Angela

firmato in originale

