



COMUNE DI SAN GIOVANNI ILARIONE

PROVINCIA DI VERONA

37035 - P.zza A. Moro 5 - Tel. 0456550444 - Fax 0456550533

Cod. Fiscale 00540670239 e-mail: segreteria@comune.sangiovanniilarione.vr.it

Nucleo di Valutazione

Prot. nella segnatrice elettronica

20 agosto 2023

RELAZIONE FINALE SUL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE – PDO / PIANO DELLA PERFORMANCE ANNO 2022 -

IL SOTTOSCRITTO SEGRETARIO COMUNALE PRO TEMPORE PER L'ANNO 2022

Premesso che la Relazione sulle Performance rappresenta uno schema di documento a valenza rendicontativa nell'ambito del "ciclo di gestione delle performance" del Comune di San Giovanni Ilarione, effetto dell'adeguamento dell'Ente ai principi del 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 di Servizio:

- La deliberazione della giunta comunale n. 20 del 17.02.2022 di approvazione del DUPS 2022/2024

la deliberazione del Consiglio Comunale n. 08 del 10.03.2022, di approvazione del bilancio dell'esercizio finanziario 2022/2024;

la deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 31.03.2022, dichiarata immediatamente eseguibile, di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione e "Piano delle Performance" per l'esercizio finanziario 2022/2024;

- la delibera di giunta comunale n. 51 del 29.04.2022 "Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2022/2024 e programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2022/2024 – Approvazione";

- La delibera di giunta comunale n. 82 del 04.08.2022 ad oggetto "Approvazione del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito con modificazioni in legge n. 113/2021" e n. 125 del 03.11.2022 ad oggetto "PIAO 2022/24 Sezione 2.2 Aggiornamento al piano degli Obiettivi e della performance;

la deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 30.03.2023, di approvazione del rendiconto dell'esercizio finanziario 2022 e dei relativi allegati;

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.

*Misurazione e valutazione della performance sono attività distinte ma complementari, concorrendo a definire la metodologia del Sistema della performance; fasi del più ampio **Ciclo della Performance**.*

- 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 2 elementi:

- **I risultati** – misurati e valutati mediante le schede obiettivo del Piano degli obiettivi (P.D.O.) / Piano delle Performance e le eventuali note/relazioni a corredo dei Responsabili di Servizio;
- **I comportamenti e le competenze organizzative** – oggetto delle schede di valutazione articolate per categorie professionali / ruoli (A-B, C, D, D Posizioni Organizzative/Responsabili di Settore/Dirigente, 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”);
- 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" "sviluppo" e “miglioramento”); possono non essere esplicitati tra gli obiettivi di DUP - Sezione operativa;

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;

che 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 documento “Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) ai sensi del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, contenuto nel regolamento per gli uffici e servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 28.01.1999 e s.m.i.;

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 un Piano tipo, da predisporre 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;

Atteso che la legislazione e 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;

Visti i provvedimenti del Sindaco con i quali sono stati individuati i Responsabili di Settore per l’anno 2022;

Soggetto Valutato	Posizione	Decreto n. _ del _
Pelosato Eleonora	Demografici Affari Generali Sociale	n. 2 del 27.01.2022 n. 4 del 23.06.2022
Pelosato Eleonora	Settore Finanziario Tributi Pers Econ	n. 3 del 27.01.2022 n. 5 del 23.06.2022
Bacco Maurizio	Ufficio Tecnico Territorio Lavori Pubblici Polizia Locale *fino al 12.07.2022	n. 2 del 11.01.2019 n. 6 del 23.06.2022

Corà Piero Luigi	Polizia Locale *dal 01.08.2022	n. 10 del 29/7/2022
Burato Azzurra	Ufficio Tecnico Territorio Lavori Pubblici	n. 9 del 29-07-2022

Il Piano Performance/ 2022 si sostanzia di:

- 1 Schede P.d.O. per ciascun servizio/settore/Responsabile di Servizio/Settore, redatte secondo la scheda–tipo del 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**

E' stata avviata la rendicontazione degli obiettivi anno 2022 assegnati, secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con D.G.C. n. _95 del _08/2021, sulla base degli indicatori descritti nel P.d.O./Piano delle performance e di parametri e dati puntuali, oggettivamente riscontrabili e/o documentati, utilizzando la scheda in formato aperto, con compilazione della 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.d.O./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 P.d.O./Piano Performance rendicontate per singolo settore/centro di responsabilità

Ai fini di integrazione tra P.d.O./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 l'Allegato della 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 <i>Obiettivo di Performance organizzativa</i>	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) Sezione "Amministrazione Trasparente" - Elenco degli Obblighi di Pubblicazione * con Soggetti Referenti</i>

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

E' 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.

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

Le funzioni di Responsabile per la Trasparenza (R.P.T.), 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 svolte dal Sindaco in assenza del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (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 sotto-sezione dedicata agli aspetti organizzativi dell'applicazione della normativa anticorruzione (ad es. atto di individuazione del responsabile della prevenzione della corruzione e dell’illegalità) 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.

E’ stato implementato il Portale, comprensivo della sezione “Amministrazione trasparente”, 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 aggiornato al PNA 2016 ed aggiornamento 2019, approvati dall’Autorità Nazionale Anticorruzione, rispettivamente, con determinazione n. 831 del 3 agosto 2016 e con deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, alle quali si rinvia.

In allegato 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.

Formazione anticorruzione

Per il 2022 la formazione è stata fruita in modalità virtuale tramite un pacchetto di corsi di formazione generale e specifica e/o mediante accesso a webinar.

"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 2021, 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 Relazione dell'organo esecutivo (Giunta Comunale) sulla gestione e Relazione del Revisore dei Conti; ex artt. 227 comma 5, 231 e 151 comma 6 del D. Lgs. n. 267/2000, ma 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) 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 –approvato 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;
- c) monitoraggio dello stato di attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) e del Codice di Comportamento dei dipendenti.

La "Relazione sulle performance" deve essere validata dal Nucleo di Valutazione 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 all'interno del regolamento uffici e servizi 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.d.O./Piano Performance 2022 complete degli indicatori ivi descritti e di parametri e dati puntuali, oggettivamente riscontrabili e/o documentati, utilizzando lo stesso schema del Piano Performance 2022, 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 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.

Un numero significativo di obiettivi è stato monitorato direttamente dal Segretario Comunale nella fase realizzativa/in itinere mediante confronto diretto con i Responsabili di Servizio.

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.d.O./Piano Performance rendicontate secondo gli indicatori prefissati e scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi – con successiva validazione del N.d.V., è partecipato dal valutatore al valutato 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.

Entro i successivi 10 giorni dalla valutazione 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 premesso

Considerato che nella scheda di valutazione relativa al personale di Area Funzionari Titolare di Incarichi di Posizione Organizzativa e Dirigente 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 RISULTATI (% tratta dalla scheda P.d.O.)	X%	X	X
AREA DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI/COMPETENZE (a, b e c)	X%	X	X

	TOTALE PONDERA TO	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, (scheda obiettivo del P.d.O./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 gli articoli 15 e 67 del C.c.n.l. del personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 ed applicato con C.C.D.I. 2019-2021 sottoscritto in data 20.12.2019;

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 arrivare 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

la presente **Relazione sulla Performance Anno 2022, con allegato prospetto riepilogativo**, corredata della documentazione testè riportata ai fini dell'applicazione del Fondo per la retribuzione di risultato 2022, previa comunicazione al personale interessato e validazione a cura del Nucleo di valutazione.

Il presente verbale è trasmesso:

Ai **Responsabili di Servizio**
per la partecipazione al procedimento

Al **Sindaco**
Alla **Giunta Comunale**
per l'approvazione

Allegati:
Schede obiettivi P.d.O./Piano Performance 2022
Schede di valutazione Titolari P.O. 2022

San Giovanni Ilarione, 20 agosto 2023

Il Segretario Comunale reggente anno 2022

dott. Umberto Sambugaro
(firma assoluta in modalità digitale)

Il Nucleo di Valutazione
dott. Paolo Della Piana

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.

Considerato, inoltre, di dare atto – sulla scorta delle indicazioni fornite dal Segretario Comunale in servizio presso l'Ente nel periodo di riferimento, ed attesa la mancanza di elementi da cui possa desumersi il contrario – che anche per ciò che attiene al comportamento organizzativo possa valutarsi complessivamente positiva la presentazione resa dal personale incaricato di posizione organizzativa.

VALIDA

La relazione sulle prestazioni rese nell'anno 2022 dei responsabili come da prospetto allegato:
e quindi di proporre l'assegnazione agli stessi della retribuzione di risultato della retribuzione di posizione nella misura indicata nella griglia allegata.

Il presente verbale viene trasmesso al Sindaco del comune di San Giovanni Ilarione per le determinazioni di Sua competenza.

L'Organo O.I.V.
(dott. Paolo Della Piana)