

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2024

Il presente documento costituisce la Relazione sulla performance del Comune di FRASSINO, redatta in linea con quanto previsto dal comma 1, lettera b) dell'art. 10 del Decreto Legislativo 150/2009 in base al quale le P.A. devono redigere annualmente un documento, da adottare entro il 30 giugno, 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.

Come previsto dall'art. 31 del citato D. Lgs. 150/2009, la redazione di tale documento, così come la redazione del Piano della performance stesso (ex art. 10, comma 1, lettera a), non sono obbligatorie per gli Enti Locali, in quanto le disposizioni dell'art. 10 non risultano fra quelle espressamente richiamate dall'art. 31 ai cui principi gli enti locali devono obbligatoriamente adeguarsi.

La funzione di “*consuntivazione*” dell'attività, attribuita alla Relazione sulla Performance, potrebbe essere a sua volta assolta dagli altri strumenti di Bilancio dell'Ente, quali la verifica sullo stato di attuazione dei programmi e l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio. Tuttavia, si è ritenuto che la “*Relazione sulla Performance*” possa costituire uno strumento utile per la conoscenza dell'attività dell'ente e per illustrare i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nel corso del 2023 nel rispetto del principio di trasparenza.

La Relazione sulla *performance* costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *performance*.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art. 11, commi 6 e 8 del D. Lgs. 150/2009 che prevedono rispettivamente la presentazione della Relazione “*alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, con la pubblicazione della stessa sul sito istituzionale nella sezione “Trasparenza, valutazione e merito”*”.

Più in dettaglio, la Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

La Relazione deve, infine, contenere il bilancio di genere realizzato dall'amministrazione.

Al pari del Piano della *performance*, la Relazione è approvata dalla Giunta Comunale, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'Amministrazione. La Relazione deve essere validata dal Nucleo interno di Valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del Decreto.

Il Comune di Frassino nell'ambito della propria programmazione economico-finanziaria riconducibile al Piano delle Performance imposta la propria attività nei seguenti obiettivi strategici:

1. *Potenziamento dei servizi e delle relazioni sociali*
2. *Promozione e valorizzazione dell'economia locale*
3. *Sicurezza del territorio e qualità della vita*
4. *Mantenimento e miglioramento il benessere collettivo*

Gli obiettivi assegnati ai Responsabili dei servizi e al personale assegnato ai servizi sono stati individuati nei seguenti strumenti di programmazione:

- linee programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del Mandato amministrativo, che delineano i programmi ed e progetti contenuti nel programma elettorale con un orizzonte temporale di cinque anni;
- DUP 2024/2026 che individua un orizzonte operativo di tre anni, nel quale i programmi sono assegnati alle diverse aree di attività;
- Piano Esecutivo di Gestione, approvato annualmente dalla Giunta che contiene gli obiettivi e le risorse assegnate alle diverse aree di attività;

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 FRASSINO 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. 3 dipendenti in pianta organica e n. 2 dipendenti in extra-time, 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 FRASSINO 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. 33 del 20/12/2023 immediatamente eseguibile, con la quale veniva approvato il Bilancio di Previsione 2024-2026;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 77 in data 29.12.2023, con la quale sono stati assegnati ai responsabili dei servizi gli obiettivi e le risorse per l'anno 2024;
- il PIAO (Piano Integrato di attività e Organizzazione) relativo al triennio 2022 – 2024 approvato con deliberazione della giunta comunale n. 08 del 25.01.2023, regolarmente esecutiva;
- il PIAO (Piano Integrato di attività e Organizzazione) relativo al triennio 2024 – 2026 approvato con deliberazione della giunta comunale n. 31 del 03.04.2024, regolarmente esecutiva;

EVIDENZIATO che in 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:

- con D.G.C. n. 63 del 16.10.2024 sono stati definiti gli indirizzi per la costituzione del Fondo risorse decentrate anno 2024, e con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 197 del 28.10.2024 è stato costituito il Fondo 2024;
- in data 19.11.2024 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, Claudia dott.ssa Pesce, ai sensi dell'art. 8 comma 7 del citato CCNL 16/11/2022, il quale ha rilasciato il parere in data 10.12.2024 assunto al prot. n. 0003658 in pari data;
- con D.G.C. n. 74 in data 16.12.2024 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 19.11.2024, ed inoltrata all'ARAN ai sensi dell'art. 8 co. 9 CCNL Funzioni Locali in data 23.12.2024;

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta Comunale n. 82 in data 30/12/2021 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 decorrenza 1 dicembre 2024 la sottoscritta dott.ssa Nasi Chiara Angela è stata nominata Segretario titolare della sede di segreteria comunale convenzionata fra i comuni di Comuni di Verzuolo (Capo – convenzione), Manta, Frassino e Sampeyre e, nel contempo, allo stesso funzionario sono state assegnate le funzioni di Nucleo di valutazione in composizione monocratica;
- 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 Frassino 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 relazioni sull'attività svolte da parte dei Dipendenti comunali e le schede di valutazione all'uopo predisposte dall'Organismo Comunale di Valutazione relative alla valutazione dell'attività svolta nel corso dell'anno 2024 dai dipendenti non titolari di posizione Organizzativa e relativo raggiungimento degli obiettivi assegnati, schede depositate agli atti dell'ufficio segreteria;

RITENUTO di dover procedere, per l'anno 2024:

- alla presa d'atto delle relazioni rese dai dipendenti comunali in merito al livello di raggiungimento degli

obiettivi di performance e organizzativi assegnati per l'anno 2024;

- alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati ai vari Servizi;
- alla valutazione dei dipendenti NON titolari di posizione Organizzativa;

PRENDE ATTO

delle relazioni e delle schede di valutazione dei Dipendenti comunali relativamente all'attività svolta e agli obiettivi raggiunti nel corso dell'anno 2024, schede depositate agli atti dell'Ufficio Segreteria;

VERIFICA

il sostanziale raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati per l'anno 2024

DA' ATTO

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

Frassino, li 03 febbraio 2025

SEGRETARIO COMUNALE

f.to *Dott.ssa Nasi Chiara Angela*