



Comune di Aradeo

LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

RELATIVA ALL'ANNO 2022

Premessa: cosa è la Relazione

La Relazione annuale sulla *performance* è il documento attraverso il quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della *performance* dell'anno precedente, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato.

Il principale riferimento normativo è l'art. 10 del Dlgs 27 ottobre 2009, n. 150.

La Relazione annuale sulla *performance* persegue principalmente le seguenti finalità:

- è uno *strumento di miglioramento gestionale*, grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della *performance*;
- è uno *strumento di accountability*, attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati.

La Relazione deve svilupparsi con un linguaggio semplice, privilegiare la sinteticità e garantire una facile leggibilità delle informazioni.

Vi sono dei **contenuti minimi** che devono trovare spazio nell'articolazione della Relazione stessa:

- sintesi dei principali risultati raggiunti;
- analisi del contesto e delle risorse;
- misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale.

La Relazione annuale deve contenere, infine, il **bilancio di genere** realizzato dall'amministrazione (articolo 10, comma 1, lett. b, d.lgs. 150/2009), al fine di evidenziare il diverso impatto che le politiche e le attività dell'amministrazione hanno determinato in relazione alla diversità di genere.

Il Ciclo della Performance del Comune di Aradeo

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 56 del 16.05.2019 è stato approvato il "Regolamento contenente i criteri per la definizione, misurazione e valutazione delle performance", in attuazione delle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009.

In detto Regolamento si dispone all'art. 5 quanto segue:

"1. Entro il 30 giugno di ogni anno, l'Amministrazione predisponde 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.

2. La relazione sulle performance fa riferimento al Piano delle performance e riporta sia l'esito delle verifiche effettuate nel corso dell'anno, sia il giudizio complessivo riferito all'anno in esame, riguardo allo stato di attuazione di ciascun obiettivo, con riferimento ai progetti e alle politiche a cui è collegato.

3. La relazione sulle performance è validata dall'organismo di valutazione e sottoposta all'esame del Sindaco ai fini dell'approvazione mediante deliberazione di Giunta Comunale."

Per l'anno 2022, i documenti legati al cd. *Ciclo della performance*, del quale la presente Relazione ne costituisce la parte finale, sono stati i seguenti:

- il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione, nel quale sono indicati in generale gli obiettivi strategici e programmatici che l'Amministrazione intende realizzare nel proprio mandato e nel triennio 2022/2024 in particolare), approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 88 del 22.07.2021 e relativa Nota di Aggiornamento, approvata con D.C.C. n. 12 del 31.03.2022;
- il Bilancio di previsione 2022/24, ovvero il principale documento di programmazione finanziario dell'ente al cui interno sono gli interventi che il Comune intende attuare, approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 13 del 31.03.2022;
- il P.E.G. (Piano Esecutivo di Gestione, con il quale sono assegnati i vari capitoli di entrata e di spesa del bilancio ai Responsabili delle sei Aree in cui è suddivisa l'organizzazione dell'Ente, per permettere loro di operare nel raggiungimento degli obiettivi , siano esso di mantenimento, di sviluppo o strategici), approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 46 del 19.04.2022;
- il P.I.A.O. (il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, al cui interno è inserito il cd. Piano della Performance con l'individuazione per ogni singolo Responsabile dei cd. obiettivi di performance, al cui raggiungimento è legato anche l'erogazione delle indennità di risultato dei Funzionari – Responsabili di Area), approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 109 del 23.09.2022; in altri termini, nel PIAO sono inseriti i principali e più importanti obiettivi che il Comune intende realizzare nell'ambito della propria attività amministrativa, intimamente legati e/o conseguenti ai programmi politici che l'Amministrazione si è data, in coerenza con quanto proposto e promesso ai cittadini in sede di elezioni.

Sintesi dei principali risultati raggiunti

Dai citati Piani e relativa valutazione del Nucleo di Valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi assegnati, come meglio esplicitato nei verbali n° 12 del 15/11/2023 e n° 13 del 29/11/2023, si deduce che:

- al Responsabile dell'Area 1 - Amministrativa, Affari Generali ed Istituzionali – sono stati affidati 14 obiettivi individuali, n. 3 obiettivi di struttura e n.2 di natura strategica. Dalla valutazione fatta dal Nucleo di Valutazione si determina un raggiungimento quasi

completo degli obiettivi con un punteggio di 96,5 su 100 che sommato al "fattore di incremento" pari a 1,5 porta al raggiungimento del punteggio di 98/100.

Per "fattore incremento", secondo quanto indicato dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, si deve intendere una situazione originariamente non prevista tra gli obiettivi di performance ma sopravvenuta nel corso dell'anno, portata avanti dal Responsabile e che ha determinato una rilevante positività per l'azione dell'Amministrazione.

- al Responsabile dell'Area 2 - Finanza e Programmazione – sono stati affidati n. 6 obiettivi individuali, n. 3 obiettivi di struttura e n. 2 di natura strategica. Dalla valutazione fatta dal Nucleo di Valutazione si determina un raggiungimento quasi completo degli obiettivi con un punteggio di 96,5 su 100 che sommato al "fattore di incremento" pari a 1,5 porta al raggiungimento del punteggio di 98/100.

- al Responsabile dell'Area 3 - LL.PP. e Servizi Tecnici – sono stati affidati n. 7 obiettivi individuali, n. 3 obiettivi di struttura e n. 2 di natura strategica. Dalla valutazione fatta dal Nucleo di Valutazione si determina un raggiungimento quasi completo degli obiettivi con un punteggio di 96,5 su 100 che sommato al "fattore di incremento" pari a 1,5 porta al raggiungimento del punteggio di 98/100.

- al Responsabile dell'Area 4 - Edilizia ed Urbanistica – sono stati affidati n.1 obiettivo individuale, n. 1 obiettivi di struttura e n. 2 di natura strategica. Dalla valutazione fatta dal Nucleo di Valutazione si determina un raggiungimento quasi completo degli obiettivi con un punteggio di 94,5 su 100 che sommato al "fattore di incremento" pari a 0,5 porta al raggiungimento del punteggio di 95/100.

- al Responsabile dell'Area 5 - Polizia Locale e Protezione Civile – sono stati affidati n. 5 obiettivi individuali, n. 7 obiettivi di struttura e n. 2 di natura strategica. Dalla valutazione fatta dal Nucleo di Valutazione si determina un raggiungimento quasi completo degli obiettivi con un punteggio di 96,5 su 100 che sommato al "fattore di incremento" pari a 1,5 porta al raggiungimento del punteggio di 98/100.

- al Responsabile dell'Area 6 - Ambiente Ecologia e Servizi manutentivi Cimitero – sono stati affidati n. 3 obiettivi individuali, n. 3 obiettivi di struttura e n.2 di natura

strategica. Dalla valutazione fatta dal Nucleo di Valutazione si determina un raggiungimento quasi completo degli obiettivi con un punteggio di 91 su 100 che sommato al "fattore di incremento" pari a 1 porta al raggiungimento del punteggio di 92/100.

Le suddette valutazioni sono state notificate d'accettate dai Responsabili senza ricorsi e/o richiesta di riesame.

Con determinazione del Responsabile dell'Area 1 n. 544 del 13.12.2023 si è provveduto alla liquidazione delle indennità di risultato correlate alle predette valutazioni; si ricorda che l'indennità di risultato può raggiungere massimo il 25% della indennità di posizione.

Si evidenzia che l'Area 4 è stata retta da un primo Responsabile, andato in pensione a febbraio 2022, e da un secondo funzionario sino a fine anno; stesso dicasi per l'Area 6, retta da un primo Responsabile sino a aprile 2022. Queste le risultanze finali:

Area	Indennità di risultato erogata – Anno 2022	Indennità di risultato massima (25% della indennità di posizione)	Indennità di posizione
1	3.160,50	3.225,00	12.900
2	3.160,50	3.225,00	12.900
3	3.160,50	3.225,00	12.900
4	492,75 al Resp. andato in pensione a febbraio 2022	537,50 (rapportata ai due mesi di attività nel 2022)	12.900
4	786,72 al nuovo Resp.	1.041,00 (rapportata ai 10 mesi di attività nel 2022)	5.000
5	3.160,50	3.225,00	12.900
6	630,40 al Resp. andato in pensione ad aprile 2024	666 (rapportata ai 4 mesi di attività nel 2022)	8.000
6	361,00 al nuovo Resp.	416,00 (rapportata ai 4 mesi di attività nel 2022)	5.000
totale	14.912,87	15.560,50	

Il risparmio derivante da detti risultati rispetto allo stanziato nel 2022 è stato di € 647,63.

Analisi del contesto e delle risorse

Il raggiungimento degli obiettivi, previsti dalla Giunta Comunale ed assegnati ai Responsabili di Area, si è sviluppato, per come innanzi detto, con alcuni cambiamenti attinenti non al contesto organizzativo dell'Ente ma ai titolari di posizione organizzativa. Si precisa che complessivamente alla data del 1[^] gennaio 2022 i dipendenti erano 33 mentre al 31 dicembre 2022 risultavano in numero di 34; nel corso dell'anno vi sono state n. 9 cessazioni e n. 10 assunzioni.

Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale

Per comprendere al meglio come si sviluppa il cd. Ciclo delle Performance, si rimanda a quanto specificato nel Regolamento di cui alla citata deliberazione della Giunta Comunale n. 56 del 16.05.2019. Copia dello stesso è pubblicato sul sito internet del Comune di Aradeo, link "*Amministrazione Trasparente> Performance>Sistema di misurazione e valutazione della Performance*".

Per quanto qui interessa, appare utile evidenziare che tutti i dipendenti comunali, siano essi Responsabili di Area (ovvero coloro che agiscono in nome e per conto del Comune nelle attività gestionali e che quindi si assumono la responsabilità degli atti con valenza esterna dell'Ente) o semplici addetti ai vari Uffici, con diversi compiti e mansioni correlati al loro inquadramento giuridico, sono soggetti a valutazioni, circa la propria attività e comportamenti; da detta valutazione, come detto, scaturisce anche il riconoscimento di una integrazione economica (cd. salario accessorio).

In linea di massima, mentre i Responsabili delle sei Aree, titolari di incarico di Elevata Qualificazione (EQ) e prima definiti titolari di Posizione Organizzativa (P.O.), in cui si struttura l'organizzazione dell'Ente, sono valutati dal Nucleo di Valutazione, ovvero da un soggetto, nominato dal Sindaco, esterno al Comune per garantire una maggiore autonomia ed imparzialità di giudizio, i restanti dipendenti sono valutati dal proprio Responsabile di Area.

Con riferimento ai dipendenti non titolari di incarico di EQ ex PO, il budget previsto come salario accessorio per l'anno 2022, in base al Contratto Decentrato Integrativo siglato tra Amministrazione e rappresentanti sindacali, ammontava complessivamente ad € 182.877,93; di questo la parte relativa ai "Premi correlati alla performance" è pari ad € 93.647,93.

In base alle risultanze delle valutazioni fatte dai singoli Responsabili EQ, si registrano i seguenti dati:

- Pagamenti € 86.438,50
- Scostamenti € 7209,43 (trattasi di economie che in base al CCNL vengono traslate nell'anno successivo);
- Migliore valutazione dipendenti non titolari di incarico EQ: 20/20
- Peggior valutazione dipendenti non titolari di incarico EQ: 15/20

Il bilancio di genere

L'allegato 2 del PIAO 2022/24 attiene al cd. Piano delle azioni positive, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 18.03.2021.

In breve il Legislatore, con il Dlgs n. 198 del 2006 cd. "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", impone alle Amministrazioni pubbliche, tra cui i Comuni, di adottare un Piano "...al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate..."; inoltre, altro obiettivo prioritario è quello di favorire "...il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi."

Nel Comune di Aradeo, nell'anno 2022, il rapporto tra uomini e donne era esattamente pari al 50% essendo in servizio al 31.12.2022: donne n. 17, uomini n. 17.

Tra i sei Responsabili di Area si sono avuti, considerando il subentro di due nuovi responsabili ad altrettanti andati in pensione, complessivamente n. 4 donne e n. 4 uomini.

Non si registrano esposti, reclami o comunque segnalazioni di discriminazioni o situazioni simili da parte di dipendenti e/o organizzazioni sindacali che evidenziano

problemi in materia di fattispecie legate al sesso di appartenenza o comunque di violazione delle cd. pari opportunità.

La validazione della Relazione

Ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c) del d.lgs. 150/2009, l'OIV (o Nucleo di Valutazione come nel caso del Comune di Aradeo) "valida la Relazione sulla performance (...) a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione".

Con verbale n. 17 del 15.05.2024 il Nucleo di Valutazione dott. Caggiula Alessandro ha validato la presente Relazione, esprimendo quindi una coerenza tra i suoi contenuti ed il Piano della Performance 2022.

Il Segretario Generale
Dr. Antonio Antonica