



COMUNE DI CORTEMAGGIORE

Provincia di Piacenza

Piazza Patrioti 8 – cap 29016 – Tel. (0523) 83 27 11 - Fax (0523) 83 65 98
Codice Fiscale e Partita I.V.A. n. 00232410332
Pec: comune.cortemaggiore@sintranet.legalmail.it

SERVIZIO AFFARI DEL PERSONALE

Oggetto: Relazione Annuale sulla Performance. Anno 2023.

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art 3 comma 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici.

La relazione sulla performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione 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, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Al pari del Piano sulla Performance, la Relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo ed, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) e comma 6, del D. Lgs 150/2009, la Relazione deve anche essere validata dal Nucleo di Valutazione, quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009.

La relazione annuale sulla Performance, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) del D. Lgs 150/2009, deve essere redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e alla stessa deve essere data la massima visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.

E' importante ricordare che, nel rispetto del principio di autonomia riconosciuto dall'art. 114 della Costituzione, anche i Comuni devono adeguarsi alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, all'art. 31 ed all'art. 74 comma 2 del D. Lgs. 150/2009.

Il ciclo di gestione della performance, ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 150/2009, si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale";
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Comune di Cortemaggiore, in osservanza alle prescritte disposizioni, ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi:

- Delibera di Giunta Comunale n. 25 del 23/03/2012 avente ad oggetto "Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi" e successive modifiche ed integrazioni;
- Delibera di Giunta Comunale. N.1 del 11/01/2018 con cui veniva approvato il sistema di misurazione delle performances dei responsabili di servizio e del personale dipendente;

- Deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 22/03/2023, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto “APPROVAZIONE OBIETTIVI, PIANO PERFORMANCES E PRO ANNO 2023”;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 30/03/2023 ad oggetto “APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023 – 2025”
- La delibera di Giunta Comunale n. 150 del 22/11/2023 ad oggetto “RETTIFICA DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 146 DEL 21/11/2023 DIRETTIVE/LINEE DI INDIRIZZO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA A.A. 2023 - 2025 (PARTE NORMATIVA E PARTE ECONOMICA);

Con la presente Relazione sulla Performance, si intende rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2023 ed i risultati ottenuti nei singoli Servizi dell'Ente, tenendo conto delle relazioni relative all'anno 2023 predisposte dai Responsabili di Servizio portando a compimento il Ciclo di gestione della performance, così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D. Lgs. 150/2009, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali previsti dal decreto citato.

Per meglio comprendere e contestualizzare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2023, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- a) Organizzazione interna dell'Ente;
- b) Programmi e obiettivi per l'anno 2022;
- c) Verifica finale degli obiettivi 2022 del Piano della Performance. I risultati raggiunti;
- d) Valutazione, obiettivi, grado di raggiungimento;

a) ORGANIZZAZIONE INTERNA DELL'ENTE.

I titolari di Posizione Organizzativa per l'anno 2023 sono stati:

- per i Settori Affari Generali e Istituzionali e Servizi Sport e Tempo Libero, Istruzione e Politiche giovanili, Cultura e Biblioteca: Dott.ssa Raffaella Rigolli;
- per il Settore Economico Finanziario: Dott.ssa Clara Ghizzoni;
- per il Settore Organizzazione e Gestione Risorse Umane, Servizio Affari del Personale – Il Segretario comunale: Dott. Francesco Palopoli;
- per il Settore Organizzazione e Gestione Risorse Umane, Servizio Trattamento Economico del Personale: Dott.ssa Clara Ghizzoni
- per i Settori Lavori Pubblici – Ambiente, Pianificazione e Sviluppo: Arch. Davide Mori;
- per il Servizio Socio Assistenziale: Dott.ssa Federica Parma;

Nel corso dell'anno 2023 si è avuta la cessazione per dimissioni volontarie di:

- n. 1 Operatore esperto (ex Cat. B) assegnato al Servizio Socio Assistenziale dal 01/05/2023;
- n. 1 Istruttore (ex Cat. C) dal 15/01/2024, assegnato al Servizio Urbanistica ed Edilizia Privata;
- n. 1 Funzionario (ex Cat D) dal 31/01/2024, assegnato ai Settori Lavori Pubblici e Ambiente/Pianificazione e Sviluppo;

Nel corso dello stesso anno si è provveduto all'assunzione di:

- n. 1 unità di Istruttore Direttivo di Polizia Locale – Area dei Funzionari e delle E.Q. (ex Cat. D), dal 16/11/2023, a seguito di approvazione di schema di accordo con l'Unione dei Comuni Bassa Val Trebbia e Val Luretta per l'utilizzo della graduatoria del concorso pubblico, per esami, per la copertura a tempo indeterminato e a tempo pieno di n. 1 posto di Istruttore Direttivo di Polizia Locale;
- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico – Area dei Funzionari e delle E.Q. (ex Cat. D) dal 20/12/2023, a seguito di approvazione di schema di accordo con il Comune di Ziano Piacentino per l'utilizzo della graduatoria del concorso pubblico, per esami, finalizzato alla formazione di una graduatoria

utile per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale (18 ore) e indeterminato, per Funzionario Tecnico (ex Istruttore Direttivo Categoria D);

La dotazione organica dell'Ente al 31/12/2023 può essere così rappresentata:

AREA	Posti coperti	Posti vacanti	Totale
OPERATORI	/	1	1
OPERATORI ESPERTI	4	3	7
ISTRUTTORI	10	1	11
FUNZIONARI E.Q.	6	0	6
Totale	20	5	25

Totale posti coperti a tempo pieno e indeterminato n. 19, n. 1 posto a tempo parziale e indeterminato, ai quali si aggiunge n. 1 dipendente di altro Ente ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, assegnato al Servizio SUAP (Delibera di Giunta Comunale n. 6 del 19/01/2023 per il periodo 23/01/2023 – 31/07/23 e Delibera di Giunta Comunale n. 105 del 02/08/2023 per il periodo 07/08/2023 – 02/02/2024).

b) PROGRAMMI E OBIETTIVI PER L'ANNO 2023

Il Comune di Cortemaggiore ha definito, con le sopra indicate delibere di Giunta Comunale n. 50 del 22/03/2023 e n. 146 del 21/11/2023, gli obiettivi operativi e strategici dei Servizi in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune e quelli strategici dell'Ente. Gli obiettivi assegnati ai dipendenti, rispecchiano il programma di mandato dell'Amministrazione e sono diretti a diffondere, presso i medesimi dipendenti, nuove culture sul ruolo degli stessi e sulla necessità di dover garantire risposte ai cittadini nel rispetto dei termini di legge. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performances organizzative dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso e dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione. Il Piano delle performance del Comune di Cortemaggiore, redatto in coerenza con il Sistema di Misurazione e valutazione delle performance del personale dipendente dell'Ente approvato con delibera di Giunta Comunale n. 1 del 11/01/2018, è stato articolato in macro sezioni.

Gli obiettivi si distinguono in strategici ed organizzativi:

1) Gli obiettivi Strategici sono volti al miglioramento della qualità dei servizi o degli interventi. Essi sono finalizzati all'attuazione del programma amministrativo, all'attivazione di un nuovo servizio o al miglioramento della qualità di quelli già in essere e si sostanziano nei risultati che l'amministrazione ha individuato come prioritari rispetto all'attività dell'Ente. Per ogni obiettivo è stato individuato l'Ufficio o gli Uffici interessati.

2) Gli obiettivi organizzativi sono finalizzati a migliorare ed a mantenere le performances gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni dei diversi settori dell'Ente. La valutazione dei comportamenti organizzativi ha lo scopo di confrontare i comportamenti attesi dai responsabili di posizione organizzativa rispetto a quelli effettivamente realizzati.

La valutazione suddetta deve essere effettuata mediante l'utilizzo delle relative schede allegate al Sistema di Misurazione e valutazione delle performance del personale dipendente dell'Ente approvato con delibera di Giunta Comunale n. 1 del 11/1/2018.

c) VERIFICA FINALE DEGLI OBIETTIVI 2023 DEL PIANO DELLA PERFORMANCE. I RISULTATI RAGGIUNTI.

Si acquisiscono agli atti le relazioni a consuntivazione del Piano della Performance prodotte dai Responsabili interessati sulla base delle attività svolte e le valutazioni espresse dal Nucleo in relazione al raggiungimento dei risultati prefissati.

Nello specifico risultano individuati complessivamente n. 27 obiettivi strategici, tutti raggiunti al 100 %.

Nel corso dell'anno 2023 sono stati garantiti tutti i servizi secondo gli standard qualitativi normalmente assicurati grazie all'impegno costantemente profuso dal personale comunale nei periodi di carenza di risorse umane.

d) VALUTAZIONE, OBIETTIVI, GRADO DI RAGGIUNGIMENTO.

GHIZZONI CLARA

	fattore di valutazione	obiettivo	% realizzata	peso obiettivo	% per peso	max teorico
d	CAPACITA' REALIZZATIVA (4)	PASSAGGIO TARI-TARIP	100	1	100	100
		TEMPI PAGAMENTO	100	1	100	100
		GESTIONE CONVENZIONI	100	1	100	100
		FORMAZIONE	100	1	100	100
		totali			400	400
dM		media ponderata			100	

PARMA FEDERICA

	fattore di valutazione	obiettivo	% realizzata	peso obiettivo	% per peso	max teorico
d	CAPACITA' REALIZZATIVA (4)	SERVIZIO CIVILE	100	1	100	100
		SPROTELLO LAVORO	100	1	100	100
		TEMPI PAGAMENTO	100	1	100	100
		PROGETTI INDIVIDUALIZZATI PER EVITARE RICOVERE	100	1	100	100
		PROGETTI INDIVIDUALIZZATI PER ACCESSO CENTRI	100	1	100	100
		totali			500	500
dM		media ponderata			100	

RIGOLLI RAFFAELLA

	fattore di valutazione	obiettivo	% realizzata	peso obiettivo	% per peso	max teorico
d	CAPACITA' REALIZZATIVA (4)	PNRR - SERVIZI PUBBLICI	100	1	100	100
		PNRR - CLOUD	100	1	100	100
		SW CIMITERIALE	100	1	100	100
		ESTUMULAZIONI	100	1	100	100
		TESSERINI VENATORI	100	1	100	100
		ACQUISIZIONE LIBRI	100	1	100	100
		ATTIVAZIONE CORSI NUOTO	100	1	100	100
		totali			700	700
dM		media ponderata			100	

MORI DAVIDE

	fattore di valutazione	obiettivo	% realizzata	peso obiettivo	% per peso	max teorico
d	CAPACITA' REALIZZATIVA (4)	CONSULTAZIONI ARCHIVIO	100	1	100	100
		OCCUPAZIONI SUOLO PUBBLICO	100	1	100	100
		FIERA DI SAN GIUSEPPE	100	1	100	100
		PROC. PAESAGGISTICI-URBANISTICI	100	1	100	100
		SEGNALETICA	100	1	100	100
		MANUTENZIONE MUNICIPIO	100	1	100	100
		TEMPI PAGAMENTO	100	1	100	100
		totali			700	700
dM		media ponderata			100	

PALOPOLI FRANCESCO – SEGRETARIO COMUNALE

	fattore di valutazione	obiettivo	% realizzata	peso obiettivo	% per peso	max teorico
d	CAPACITA' REALIZZATIVA (4)	AGGIORNAMENTO REGOLAMENTARE	100	1	100	100
		PIANO ASSUNZIONALE	100	1	100	100
		PIANO INFORMATICA	100	1	100	100
		COORDINAMENTO RESPONSABILI	100	1	100	100
		totali			400	400
dM		media ponderata			100	

Considerazioni finali

La metodologia di valutazione è in linea con le disposizioni del D.Lgs. 150/2009 e con gli istituti della premialità e della valutazione.

Cortemaggiore, 15/05/2024

Il Nucleo di Valutazione

Il Segretario Comunale
Dott. Francesco Palopoli
(Presidente)
firmato digitalmente

Andrea Antelmi
(componente esterno)
firmato digitalmente