



COMUNE DI CHIEVE

PROVINCIA DI CREMONA

COMUNE DI CHIEVE

Allegato.....A..... alla deliberazione

G.M./C.C. n° 65 del 07.07.2022

IL SEGRETARIO

IL SEGRETARIO COMUNALE
Cammarà Dott.ssa Giovanna

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021 DEL COMUNE DI CHIEVE

1. INTRODUZIONE

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

La relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nell'anno di riferimento rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse disponibili, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare: la relazione assume pertanto una funzione di comunicazione verso l'esterno, tant'è che ne viene garantita la pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".

La presente relazione ha altresì la finalità di esporre ai cittadini in maniera chiara e trasparente i risultati ottenuti anche allo scopo di utilizzare i dati evidenziati come occasione di verifica e di confronto con le criticità ed i vincoli esterni, individuando ove possibile anche eventuali margini di intervento per migliorare l'azione futura dell'Ente.

La presente Relazione è soggetta alla validazione dell'Organismo di valutazione.

Il Comune di Chieve ha scelto di rappresentare i risultati conseguiti attraverso:

- la pubblicazione delle schede indicanti gli obiettivi assegnati ai servizi;
- l'approvazione delle schede di valutazione della performance individuale e organizzativa riferite ai Responsabili del servizio, disponibili agli atti.

Gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Servizio sono stati individuati negli strumenti generali di programmazione dell'Ente, presenti e consultabili in "Amministrazione trasparente", in particolare nelle deliberazioni di Giunta Comunale n. 78 del 29/07/2021.

2. L'ORGANIZZAZIONE

La struttura organizzativa dell'Ente si articola in n.4 aree:

- Area 1 AMMINISTRATIVA
- Area 2 DEMOGRAFICA
- Area 3 ECONOMICO-FINANZIARIA
- Area 4 TECNICA E TECNICA-MANUTENTIVA

3. VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Tutta la struttura amministrativa partecipa alla realizzazione degli obiettivi e ciascun dipendente è chiamato a rispondere, in proporzione alle relative responsabilità, al conseguimento degli obiettivi assegnati.

Il Comune di Chieve dispone di un suo sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.77 del 29/07/2021.

Il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance è coerente ed in linea oltreché con le disposizioni della delega di cui alla legge n.124/2015 sulla riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche e dei relativi decreti attuativi D.Lgs n.74/2017 e D.Lgs n.75/2017 anche con quanto previsto, in materia, dal

CCNL per il personale del comparto Funzioni locali, relativo al triennio 2016-2018 definitivamente sottoscritto il 21.05.2018.

La nuova metodologia di misurazione e valutazione della performance applicata dal 2021, concerne il duplice ambito di valutazione della performance organizzativa e della performance individuale.

Nello specifico, la valutazione della performance organizzativa riguarda la rilevazione del grado di attuazione delle politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività, la realizzazione degli obiettivi strategici relativi all'amministrazione nel suo complesso, nonché la rilevazione dei risultati conseguiti dalle singole articolazioni organizzative in relazione agli obiettivi gestionali ad esse affidati.

La valutazione della performance individuale concerne, invece, la misurazione dell'apporto fornito da ciascuna figura dell'Ente – in ragione del ruolo e responsabilità ricoperti – alla realizzazione dei predetti obiettivi, cui è correlato l'eventuale riconoscimento del trattamento economico accessorio previsto dal contratto nazionale e integrativo.

Riguardo alla Performance individuale, la metodologia in uso individua i seguenti fattori di apprezzamento meglio dettagliati nella documentazione allegata alla sopra menzionata deliberazione della Giunta Comunale n.35 del 08.07.2021;

- a) Il sapere applicato
- b) Le competenze relazionali
- c) La capacità realizzativa
- d) Il rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi

In particolare, gli obiettivi di attività debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:

- a) Efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza
- b) Efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta, anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati

Il Comune di Chieve in coerenza con le predette asserzioni, per la descrizione degli obiettivi assegnati utilizza specifiche schede che riportano le seguenti indicazioni:

- Titolo dell'obiettivo
- Descrizione dell'obiettivo
- Servizio interessato
- Ciclo di vita dell'obiettivo
- Situazione di partenza
- Risultato atteso
- Criteri per la valutazione finale
- Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità organizzativa

Per i dipendenti Responsabili del Servizio la valutazione è fatta dal Segretario Comunale e dal Nucleo di Valutazione, mentre per i dipendenti non PO è fatta da ciascun Responsabile del Servizio ed è stata eseguita utilizzando le apposite schede, parte integrante e sostanziale della metodologia di valutazione in uso, di seguito indicate:

- Rendicontazione obiettivi
- Scheda di valutazione per i Responsabili del Servizio
- Scheda di valutazione per i dipendenti

Il nuovo sistema di valutazione ha altresì previsto appositi criteri generali riguardanti il raccordo tra la valutazione ottenuta e compensi riconosciuti alle figure cui si applica la metodologia. La tabella di raccordo tra valutazione e compensi è la seguente:

Valutazione ottenuta	% Compenso riconosciuto
Superiore a 90	100%
Superiore a 80 e fino a 90	90%
Superiore a 70 e fino a 80	80%
Superiore a 60 e fino a 70	65%
Pari o superiore a 50 e fino a 60	50%
Inferiore a 50	Nessun compenso

Il nucleo di valutazione ha espresso parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2021 dalle Posizioni Organizzative ed è stata proposta l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio evidenziato negli appositi verbali depositati agli atti.

Nessuna contestazione in merito alle valutazioni è pervenuta al Nucleo di Valutazione nei tempi previsti dal sistema di misurazione e valutazione della Performance in uso.

I lavori del Nucleo di valutazione sono rendicontati in apposito verbale sottoscritto.

4.LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE.

La valutazione del Segretario Comunale è stata effettuata dal Sindaco, sulla base del sistema di valutazione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.77 del 29/07/2021. Il Segretario Comunale è stato valutato sia con riferimento agli obiettivi assegnati con delibera di Giunta Comunale n. 78 del 29/07/2021, tutti raggiunti, sia con riferimento al comportamento organizzativo in relazione alle funzioni tipiche del ruolo.

5.I RISULTATI RAGGIUNTI

Dall'esame degli atti e dal raffronto tra: gli obiettivi operativi assegnati, la documentazione prodotta dal responsabile di servizio e le schede di valutazione riferite alla performance del personale 2021, depositate agli atti, si evidenziano i risultati positivi raggiunti relativamente agli obiettivi/indicatori di performance.

La performance di tutto il personale si conferma, quindi, su livelli più che soddisfacenti, in piena coerenza con i risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi/indicatori strategici individuati e assegnati.

6. SISTEMA DI PREMIALITA'

La corresponsione dei premi di produttività terrà conto dell'ammontare del fondo per la produttività, come determinato dalla pre-intesa raggiunta in sede di contrattazione decentrata e tradotta nel contratto integrativo decentrato per l'anno 2021 sottoscritto in via definitiva in data 16.12.2021.

6. ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA TRASPARENZA E ALL'INTEGRITA'

Il nucleo di valutazione dà atto delle verifiche effettuate sull'attuazione degli obblighi di trasparenza, come attestate durante l'anno e prende atto che il Comune di Chieve ha approvato il proprio nuovo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 23/03/2021.

Il Comune di Chieve ha inoltre approvato il proprio nuovo Codice di Comportamento dei Dipendenti con deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 29.07.2021.

Riguardo alla sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet comunale si evidenzia che la sezione è stato oggetto di aggiornamento continuo.

La presente relazione sulla performance, validata dal Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa, è sottoposta all'approvazione della Giunta e pubblicata sul sito internet comunale www.comune.chieve.cr.it nella sezione "Amministrazione trasparente".

Letto, confermato e sottoscritto.

Dott.ssa Giovanna Cammara

