

COMUNE DI MONTE SAN MARTINO

Provincia di Macerata

P.zza XX Settembre n. 4 – 62020 – MONTE SAN MARTINO (MC)

Telefono: 0733-660107 Fax: 0733-699135 Codice Fiscale: 83002470439 web: www.comune.montesanmartino.mc.it Partita IVA: 00269700431 e-mail: info@comune.montesanmartino.mc.it Codice fatture PA: UFYOVO PEC: montesanmartino@pec.it

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2023

(Articolo 10, comma 1, lett. b), d. lgs. 150/2009)

PRESENTAZIONE

Il d.lgs. n. 150/2009, recante “*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*”, ha avviato un percorso ampio e impegnativo di riforma del lavoro pubblico e dei processi di programmazione nelle pubbliche amministrazioni. In particolare, ha modificato le disposizioni sulla valutazione e la valorizzazione dei meriti, nonché ha introdotto una disciplina sistematica in materia di “performance” e di trasparenza dell’azione amministrativa. L’articolo 3, comma 1, della richiamata riforma stabilisce che “*la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.*”

Con le disposizioni contenute nell’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante: “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia*”, il Piano delle performance è confluito nella sottosezione Performance del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione). Inoltre, in questo contesto normativo, ANAC, nel PNA 2022 e nelle successive delibere di integrazione, ha definito le linee guida di integrazione del “PTPCT” nella sezione 2.3 “Rischi Corruttivi e Trasparenza”. Le nuove disposizioni normative indirizzano a considerare il carattere unitario che connota il PIAO - le cui diverse sezioni sono elaborate secondo un criterio di integrazione ed interconnessione - come sottolineato dal Consiglio di Stato, con parere n. 506 del 2022) e nello stesso PNA 2022. Tutti i servizi comunali sono coinvolti nell’attuazione degli obiettivi di performance e, in ottemperanza alle prescrizioni contenute nella legge 190/2012, che prevede il collegamento dei contenuti del Piano della performance con quelli dei “Rischi Corruttivi e Trasparenza”, sono previsti specifici obiettivi trasversali in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

La Relazione sulla performance è il documento che rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano degli obiettivi, i risultati realizzati al 31 dicembre, fornendo una panoramica dettagliata dei progressi e dei risultati ottenuti in relazione agli obiettivi stabiliti nel DUP e nel PIAO 2023.2025.

La Relazione annuale sulla performance persegue 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 responsabilità 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. In questa prospettiva, i contenuti della Relazione privilegiano la sinteticità, la chiarezza espositiva e la comprensibilità, per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni.

Il Piano della performance (P.d.P.) è quindi il documento programmatico triennale da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio ed individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale apicale ed i relativi indicatori. Gli obiettivi generali introdotti dal d.lgs. 150/2009, sono finalizzati al conseguimento di una migliore organizzazione del lavoro, di un progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico oltretutto all'ottenimento di adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico, riconoscendo al contempo i meriti dei dirigenti pubblici e del personale. I punti cardine di queste norme sono: trasparenza e integrità della Pubblica Amministrazione, valutazione della performance collegata a meccanismi di premialità e comunicazione all'esterno delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance. La pubblica amministrazione viene considerata come un sistema di interdipendenze e la normativa comprende in un unico istituto le funzioni di pianificazione, monitoraggio, misurazione, valutazione introducendo il concetto di performance e di ciclo della performance.

Il piano delle performance dà avvio al ciclo di gestione della performance, che si articola nelle fasi descritte dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, approvato con delibera della Giunta comunale n. 7 del 11/01/2023 e la pianificazione strategica, definita nelle linee programmatiche di mandato, è alla base del sistema e si esplicita nel Documento di unico programmazione, finalizzato alla traduzione del programma di mandato in una serie di programmi e missioni che trovano poi il loro sviluppo in chiave triennale.

Il Piano esecutivo di gestione ha la funzione di autorizzare e considerare la spesa in modo analitico e vincolante rispetto al bilancio di previsione e collegare gli obiettivi e le dotazioni ai responsabili.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023.

Per quanto riguarda la performance 2023, si rappresenta quanto segue:

1. che con deliberazione n. 67 del 24.05.2023, la Giunta comunale ha approvato il Piano degli obiettivi per l'anno 2023/2025, relativamente ai settori organizzativi dell'Ente ed assegnate ai responsabili le risorse umane e finanziarie;
2. che con deliberazione di Giunta comunale n. 66 del 24.05.2023, è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025, di cui al decreto –legge 9 giugno 2021, n. 80, modificato con successiva deliberazione di Giunta comunale n. 124 del 27.12.2023, dove sono stati definiti gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa.

Per rendicontare i risultati raggiunti, la presente relazione si rifà al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, (d'ora in avanti denominato semplicemente "SMIVAP"). Com'è noto, infatti, il d.lgs. 150/2009 (art. 4, c.1 e 5), prevede uno stretto collegamento tra il piano e il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Modalità di valutazione della performance individuale e organizzativa

La valutazione della performance 2023 è stata effettuata sulla base di quanto previsto nel sistema di valutazione della performance vigente, individuale e organizzativa, i cui fattori di valutazione sono rappresentati dal livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e la qualità delle prestazioni derivanti da studi effettuati e dalle esperienze maturate. La performance organizzativa rappresenta il contributo che l'organizzazione nel suo complesso o un centro di responsabilità dato al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e della collettività. La performance organizzativa attiene pertanto all'Ente nel suo complesso ed ai settori in cui si articola. Degli esiti della valutazione della performance organizzativa si tiene conto nella valutazione individuali dei responsabili di settore e dei dipendenti.

Relativamente alla costituzione di organismi di valutazione, per effetto di quanto previsto dall'articolo 16 del d.lgs. n.150/2009, sono tenuti ad adeguarsi ai soli principi desumibili dall'articolo 7 dello stesso decreto 150/2009; la disposizione individua l'Organismo indipendente di valutazione o il Nucleo tecnico di valutazione, come uno dei soggetti che concorrono a costituire il sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il Nucleo di valutazione dell'Ente è composto dal Segretario comunale e da un Funzionario esterno, titolare dell'incarico dell'E.Q. presso altra Amministrazione locale, confermati nelle funzioni con decreto n. 4 del 13/09/2023.

Per quanto riguarda la valutazione degli obiettivi anno 2023, è stata predisposta dallo scrivente Segretario comunale, componente del NTV, la presente relazione annuale sulla performance, validata da Nucleo Tecnico di Valutazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c) del d.lgs. 150 del 2009, di cui va assicurata visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.

La presente relazione esclude obiettivi e risultati riguardanti il personale non dirigente valutato, a sua volta dai dirigenti/responsabili dei settori, la cui valutazione costituisce una funzione connaturata alla posizione da essi ricoperta, dalla quale non può essere in alcun modo sganciata perché attribuita dalla legge (l'art. 17, comma 1, del d.lgs. 165/2001 nell'elencare le funzioni dei dirigenti alla lettera e-bis include la valutazione del personale assegnato) e dall'altro perché rientra nell'ambito della gestione dei rapporti di lavoro le cui determinazioni, secondo l'art. 5, comma 2, d.lgs. 165/2001, devono essere assunte *“in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro”*, le cui schede individuali sono l'elemento fondante per l'attribuzione del salario accessorio sulla base del raggiungimento della performance organizzativa e individuale. Le schede di valutazione sia dei Responsabili di settore, sia dei dipendenti, sono depositati agli atti del Servizio personale.

Ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato, nelle misure percentuali stabilite dal Regolamento Comunale sulla misurazione e la valutazione della performance, si riportano allegate due schede (Allegato A – Allegato B):

-Allegato A, scheda relativa al raggiungimento degli obiettivi specifici di struttura, si riportano le seguenti voci:

- gli obiettivi assegnati al Responsabile del Servizio Finanziario;
- i pesi attribuiti;
- il livello di raggiungimento degli obiettivi stessi.

-Allegato B, scheda di valutazione delle posizioni organizzative, si riportano le seguenti voci stabilite dall'art. 8 del Regolamento sulla valutazione della performance:

1. performance organizzativa: si tiene conto degli obiettivi generali, che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali, le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza: **misura del 40%**;
2. raggiungimento degli obiettivi specifici di struttura: **misura del 40%**;
3. competenze professionali: **misura del 20%**.

Dalla presente relazione viene espunto il Responsabile dell'Area Tecnica- manutentiva, nominato con incarico a contratto ai sensi dell'articolo 110 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, sia per la peculiarità del rapporto di lavoro, sia per la parzialità dell'orario di servizio.

Si da atto, inoltre, che la Responsabilità dell'Area amministrativa è in capo al sottoscritto Segretario comunale, in quanto valutato dal Sindaco dato il rapporto di *“dipendenza funzionale”* previsto dall'articolo 99 del TUEL.

Considerazioni finali

La presente relazione sulla performance assolve alla funzione di *“consuntivazione dell'attività svolta”* e può essere unificata al rendiconto di gestione di cui articolo 227 del d. lgs. 267/2000, come stabilito dall'articolo 10, c. 1-bis, del d. lgs. 150/2009.

Tale relazione, predisposta dallo scrivente in conformità a quanto stabilito dal sistema di valutazione della performance vigente, è stata predisposta dal sottoscritto e trasmessa al Nucleo Tecnico di valutazione per la validazione.

Li, 28/08/2024

Il Segretario comunale

F.to Pasquale Ercoli

VALIDAZIONE DEL N.T.V.

Il NTV, esaminati gli obiettivi del Responsabile di Settore finanziario per l'anno 2023 e misurato il loro grado di raggiungimento, attesta che gli stessi sono stati pienamente raggiunti.

Il NTV, vista la Relazione sulla Performance anno 2023, ne valida il contenuto. Dispone la pubblicazione della stessa nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente dell'Ente. *Monte*

Li, 28/08/2024

N.T.V.

F.to dott.ssa Daniela Del Gobbo

Il Segretario comunale

F.to Pasquale Ercoli

**ALLEGATO A – Relazione sulla
performance – RAGGIUNGIMENTO
DEGLI OBIETTIVI SPECIFICI AREA
FINANZIARIA**

**Responsabile finanziario dott. ssa
Ludovica Conti**

	SCADENZA	PESO	LIVELLO PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO
Predisposizione nuovo regolamento TARI	giugno 2023	10	100 per cento
Avvio procedimento di attività di riscossione coattiva delle entrate tributaria ed extratributarie	giugno 2023	10	100 per cento
Riordino servizio luci votive	ottobre 2023	10	90 per cento
Redazione ricognizione annuale delle partecipazioni pubbliche (art.20 del d.lgs. 175/2016)-Studio normativa di riferimento – termine ultimo 31.12.2023	dicembre 2023	10	100 per cento
Controllo posizioni contributive IMU e TASI emettere e notificare avvisi di accertamento. Controllo residui TARI: emettere avvisi di accertamento per omesso pagamento e relativa notifica.	dicembre	20	95 per cento
Redazione bilancio di previsione Impostazione variazioni di bilancio, variazioni piano esecutivo di gestione e prelevamenti fondo riserva Predisposizione rendiconto di gestione 31/12/2023 (salvo proroghe)	dicembre	20	100 per cento
Gestione parte economica del personale: raccolta e trasmissione dati per elaborazione stipendi, verifica cedolini elaborati, trasmissione telematica mensile F24EP, raccolta dati per la sistemazione dei fascicoli personali in Passweb, gestione contabile autoliquidazione INAIL, missioni, redazione conto annuale. Gestione 770	aprile	20	100 per cento

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

CONTI LUDOVICA	Settore FINANZIARIO	Anno 2023
Punteggio massimo 40 su 100		40
Ambito	Fattori di valutazione	
Qualità del contributo individuale alla performance organizzativa dell'Ente	Rilevanza degli obiettivi rispetto al contesto di attuazione e capacità di proporre obiettivi: punteggio.....	
	Capacità di proporre agli organi politici progetti ed obiettivi innovativi	
	Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente ed in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo: punteggio specifico	
Punteggio massimo 40 su 100		38
	Fattori di valutazione	
Raggiungimento degli obiettivi specifici		
	Osservanza delle scadenze del sistema di valutazione e dei documenti di programmazione.	
Punteggio massimo 20 su 100		20
	Fattori di valutazione	
Competenze professionali	Capacità organizzative, di coordinamento e di collaborare con gli altri servizi e unità dell'Ente: punteggio specifico.....	
	Capacità di individuare le soluzioni migliori anche in condizioni di incertezza e di adattarsi alle situazioni: punteggio specifico.....	
	Capacità gestire le risorse finanziarie con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità: punteggio specifico.....	
Totale punteggio scheda		98/100

Il livello percentuale di attuazione dell'obiettivo e il corrispondente punteggio da assegnare all'obiettivo, ai fini della determinazione della retribuzione di risultato, sono specificati nell'articolo 8 del Regolamento.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

F.to Dott. Ercoli Pasquale

F. to Dott.ssa Del Gobbo Daniela

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
 (Per presa visione e ricevuta)
 F.to Conti Ludovica

