

PRESENTAZIONE

Il presente documento costituisce la Relazione sulla performance del Comune di Careggine, redatta in linea con quanto previsto dal comma 1, lettera b) dell'art. 10 del decreto legislativo 150/2009 in base al quale le PA devono redigere annualmente 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, e il bilancio di genere realizzato.

Obiettivo del presente documento è quello di illustrare i risultati conseguiti nel corso del periodo rendicontato, completando in questo modo il ciclo di gestione della performance annuale. La struttura dei contenuti della presente relazione, nel rispetto dell'autonomia riconosciuta a questo ente in merito alla predisposizione dei documenti relativi alla performance, è ispirata alle disposizioni contenute alla lett. b) del c. 1 dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009, alle Linee guida elaborate dall'ANCI.

IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il Comune di Careggine ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 29.1.2020 il Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza 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 Careggine 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:

Pianificazione: definizione degli obiettivi e delle priorità, che avviene adottando i seguenti documenti: relazione previsionale e programmatica, bilancio di previsione annuale e triennale, piano degli obiettivi.

Valutazione: verifica dei risultati raggiunti e assegnazione della valutazione dei responsabili di area. 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. In particolare, il personale dipendente viene valutato dai rispettivi Responsabili di area che verificano

l'apporto individuale di ciascuno in relazione agli obiettivi e ai progetti assegnati. Per ogni dipendente viene compilata apposita scheda di valutazione. I responsabili di area sono valutati dal Segretario Comunale.

Il sistema di valutazione delle performance prevede l'assegnazione ai Responsabili di Area non solo di obiettivi individuali di area, ma anche il

perseguimento di un obiettivo di performance organizzativa.

La valutazione complessiva detta performance dell'ente si compone di due livelli:

1. **valutazione della performance organizzativa**, con la quale viene misurato il Livello di raggiungimento degli obiettivi che sono stati assegnati a ciascuna unità organizzativa e declinati in singoli obiettivi con l'apposito Piano degli obiettivi di performance individuale e organizzativi. Alcuni di questi obiettivi, per la loro complessità, possono articolati anche su più unità organizzative. Per la definizione delle unità organizzative si fa riferimento all'organigramma relativo all'organizzazione degli uffici e servizi comunali approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 09.07.2003 e n. 81 del 16.12.2009 e successive con le quali si procedeva alla attribuzione delle competenze ai settori funzionali costituenti la struttura organizzativa del Comune di Careggine,

2. **valutazione della performance individuale**, con la quale viene misurata la performance dei singoli dipendenti, 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. La valutazione della performance individuale costituisce il punto di riferimento per l'erogazione degli strumenti di premialità, mediante l'utilizzo delle risorse economiche stanziato dal Contratto Decentrato Integrativo (art.67 CCNL 21.5.2018). La misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale viene effettuata dal Segretario comunale, sentiti i rispettivi responsabili di Posizione Organizzativa, mediante compilazione di apposita scheda di valutazione.

Per la quantificazione delle quote di premialità da assegnare si fa riferimento al fondo complessivo determinato e stanziato dal Contratto Integrativo Decentrato per i dipendenti non titolari di posizioni organizzative.

La relazione sulla performance del Comune di Careggine è articolata nelle seguenti fasi:

Il 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 e sviluppo sia gli ambiti di miglioramento e di sviluppo, tenendo conto degli indirizzi strategici definiti dall'Amministrazione attraverso il documento unico di programmazione e successivamente declinati negli obiettivi individuali di performance e organizzativi per il personale assegnato a ciascuna area attraverso il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009 ed il piano dettagliato degli obiettivi di gestione di cui all'art. 197, comma 2, lettera a) del Dlgs. n. 267/2000; L'attività di misurazione della realizzazione degli obiettivi è stata effettuata

secondo i principi previsti dal Sistema della performance.

In concreto, dalle relazioni presentate dai responsabili di posizioni organizzative risulta che gli uffici hanno adempiuto regolarmente alle incombenze di istituto e gli obiettivi di gestione sono risultati in linea con quanto programmato.

La gestione della valutazione della performance organizzativa ed individuale, di competenza dei responsabili di posizione organizzativa ha seguito i criteri indicati nei regolamenti e nel sistema premiante definiti.

Complessivamente si può evidenziare che sono stati raggiunti dai singoli dipendenti in merito agli obiettivi assegnati risultati di buon livello.

Andamento delle misure in materia di prevenzione della corruzione

L'Amministrazione comunale con atto Giunta comunale n. 7 del 29.1.2020, esecutivo, ha approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2020/2022.

Il livello di applicazione delle misure adottate, considerate le ridotte dimensioni dell'ente, i maggiori adempimenti attribuiti ai dipendenti, l'esiguità del personale in servizio di sole 20 unità, e il contesto di scarsità strumentali e finanziarie, è buono.

La correttezza, completezza ed aggiornamento dell'informazione oggetto di pubblicazione è affidata a ciascun Responsabile del settore.

Pertanto,

Visti:

- Il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi che con deliberazione GC n. 81 in data 16.12.2009, esecutiva, in particolare il Titolo II (*Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale*) e III (Premi e Merito) ulteriormente aggiornato per adeguarlo a quanto previsto dagli articoli 16 e 17 del D.lgs. n. 150/2009, secondo le modifiche apportate dal D.lgs. 74/2017;

- Il nuovo "Regolamento disciplinante il Sistema di misurazione e valutazione delle performance" approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 7 in data 29.1.2020 che recepisce le recenti modifiche introdotte dal D.lgs. n. 74/2017;

Visto la deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 01/10/2021, esecutiva, con la quale è stato approvato il Documento Unico di programmazione 2022/2024 (D.U.P.) e la deliberazione adottata dallo stesso organo collegiale n. 37 del 30/12/2021, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di programmazione;

Visto la deliberazione del Consiglio Comunale n. 38 del 30/12/2021, esecutiva, con la quale è stato approvato per l'anno 2022 il bilancio di previsione e bilancio pluriennale 2022/2024;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 04/01/2021, esecutiva, con la quale viene approvato il Piano esecutivo di gestione - parte contabile - per il triennio di programmazione 2021/2023 assegnando ai vari centri di responsabilità i capitoli di

entrata e di spesa secondo l'articolazione prevista dall'art. 169 del D. Lgs. 267/2000 e del D. Lgs. n. 118/2011;

-la deliberazione Giunta comunale n. 1 adottata in data 04/01/2021 esecutiva mediante la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per il periodo 2021 /2023, ai sensi dell'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000, approvando il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009 ed il piano dettagliato degli obiettivi di gestione di cui all'art. 197, comma 2, lettera a) del Dlgs. n. 267/2000;

Ritenuto di dover procedere, per l'anno 2021:

a) alla presa d'atto delle relazioni rese dai Responsabili di posizioni organizzative in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati per l'anno 2021 **con deliberazione G.C. n. 1 adottata in data 04/01/2021;**

b) alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati ai vari servizi;

c) alla valutazione dei Responsabili di posizione organizzative ed alla assegnazione della retribuzione di risultato.

PRENDE ATTO

delle relazioni dei Responsabili di posizioni organizzative in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati per l'anno 2021 e approvati con **deliberazione Giunta Comunale n. 1 adottata in data 04/01/2022;**

VERIFICA

il sostanziale raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati per l'anno 2021, tenuto in particolare conto delle criticità derivate dalla emergenza epidemiologica COVID-19;

ASSEGNA

ai Responsabili di posizioni organizzative le valutazioni di cui alle schede allegate alla relazione redatta in data **28.4.2022.**

Castelnuovo di Garfagnana, **28.4.2022**

IL SEGRETARIO COMUNALE
(dr. Antonella Cugurra)