



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI CASSINE

ANNO 2023

1. Presentazione della Relazione

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 c.1 lettera b) del decreto 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra, ai cittadini e ai suoi stakeholder, i risultati ottenuti nell'anno; conclude, quindi, il ciclo di gestione della performance ed evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con la rilevazione degli eventuali scostamenti ed indicando, nel caso e ove possibile, anche le cause e le eventuali misure correttive da adottare.

Il Comune di Cassine ha scelto di rappresentare i risultati conseguiti attraverso gli obiettivi strategici suddivisi per settori. Per ciascuno di tali obiettivi sono stati selezionati indicatori utili alla misurazione e alla valutazione della performance dell'amministrazione, i cui risultati vengono riportati in sintesi per fornire una rappresentazione della performance programmata e di quella effettivamente raggiunta.

La Relazione sulla Performance è stata redatta dal Segretario Comunale e sottoposta al Nucleo di Valutazione che ne attesta l'attendibilità, la comprensibilità, la completezza dei dati e delle informazioni e la correttezza nell'applicazione dei sistemi di valutazione rispetto alle disposizioni di legge, che prevedono la distribuzione del personale su più fasce di valutazione, a cui devono corrispondere premi differenti, in modo che vengano premiati i lavoratori più meritevoli.

La validazione della Relazione sulla Performance, così come previsto dal D.Lgs. 150/2009, è condizione indispensabile per procedere all'erogazione del premio di risultato a dipendenti e dirigenti. Il premio di risultato viene erogato sulla base della valutazione della performance organizzativa ed individuale, mediante l'applicazione delle metodologie di valutazione riferite a dipendenti e posizioni organizzative, precedentemente concordate con le rappresentanze sindacali. Queste metodologie prendono in considerazione i comportamenti organizzativi espressi durante il periodo considerato e gli obiettivi raggiunti dalla struttura di appartenenza.

In riferimento al 2023, è già concluso il processo di valutazione dei dipendenti, i cui risultati, in sintesi, sono riportati nei paragrafi seguenti.

2. Processo di redazione della Relazione

Per la redazione della Relazione sulla Performance sono stati utilizzati i risultati ottenuti dai dati di rendicontazione del Piano performance.

In base agli indirizzi metodologici per la definizione del piano della performance e valutazione della performance approvati dall'Ente, la valutazione della performance individuale è attuata mediante la valutazione dei comportamenti organizzativi della risorsa contenuti nella specifica scheda. Si considera nella valutazione dei risultati della risorsa il risultato della performance organizzativa della struttura.

La valutazione complessiva avviene utilizzando scale numeriche con valori che vanno da 0 a 100 ed è rilevante ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato. Alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi gestionali è attribuito un peso pari al 60% della valutazione complessiva; alla valutazione dei comportamenti organizzativi e competenze professionali è attribuito il restante 40%.

I punteggi da attribuirsi sono così articolati:

a) Obiettivi gestionali – 60 % del peso; il punteggio della valutazione del raggiungimento degli obiettivi è dato dalla sommatoria dei punteggi ottenuti dalle valutazioni numeriche degli obiettivi stessi, proporzionati in base al numero degli obiettivi fissati nel Piano delle Performance dell'anno di riferimento.

b) Comportamenti organizzativi e competenze professionali – 40 % del peso: così dettagliati:

- qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente - flessibilità e promozione del cambiamento;
- organizzazione e innovazione;
- collaborazione, comunicazione e integrazione;
- orientamento al cittadino e/o all'utente interno;
- valorizzazione e corretta valutazione dei propri collaboratori (solo per gli incaricati di posizione organizzativa con più di un dipendente addetto al Settore di appartenenza);

Il Nucleo di valutazione in composizione monocratica, ha esaminato i risultati raggiunti relativamente alla performance dell'Ente in relazione agli obiettivi impartiti dall'Amm.ne con deliberazione di Giunta comunale n. 65 del 17/10/2023 e ha proposto una valutazione con nota acquisita al prot. n. 5483 del 25/7/2024.

Il Sindaco, sulla base della proposta predisposta dal Nucleo di Valutazione, ha valutato i titolari di E.Q. e comunicato agli stessi la valutazione mediante consegna della scheda individuale, motivando laddove si è discostato dalla proposta del Nucleo.

3. L'organizzazione del Comune al 31.12.2023.

La struttura organizzativa dell'Ente ha al suo vertice il Segretario Comunale e si articola nei servizi elencati di seguito:

Servizio	Articolazione in uffici
1	<i>Finanziario</i>
2	<i>Tributi – Protocollo - Assistenza scolastica – Commercio ed Attività economiche – Culturali, ricreativi e sportivi</i>
3	<i>(Incorporato nel Servizio n. 4)</i>
4	<i>Servizi demografici - Agricoltura — Necroscopico e cimiteriale – Assistenza - Protocollo</i>
5	<i>Segreteria – Personale</i>
6	<i>Tecnico – urbanistico - Gestione dell'ambiente</i>
7	<i>Lavori pubblici - Gestione demanio e patrimonio;</i>
8	<i>Polizia locale - Protezione civile</i>

4. I Risultati raggiunti

Viste le relazioni degli incaricati di posizione organizzativa, si riportano di seguito i risultati raggiunti relativamente agli obiettivi/indicatori di performance strategici individuati con il piano della performance per l'anno 2023 e le conseguenti valutazioni individuali.

In merito alla performance complessiva di ente la situazione è rappresentata dalla tabella seguente, indicando vicino ai singoli risultati attesi, i risultati raggiunti:

		UNITÀ ORG.	COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI												RIEPILOGO		
		Performance dell'unità organizzativa	Ob 1	Ob 2	Ob 3	Ob 4	Ob 5	TOT OB	Qualità del contributo assicurato alla Performance generale dell'Ente	Organizzazione e innovazione	Collaborazione, comunicazione e integrazioni	Orientamento al cittadino e/o al cliente interno	Valorizzazione e corretta valutazione dei propri collaboratori	TOT. COMP.	AREE VALUT.	PESO TEORICO	PUNTEGGIO PONDERATO
Responsabile	Peso teorico		41,5	18,5				60	10	8	7	8	7	40	UNITÀ ORG.	0	0
S1 -	Grado di conseguimento		100%	100%				-	100%	100%	100%	100%	100%	-	OBIETTIVI	60	60
	Punteggio ponderato		41,5	18,5	0	0	0	60	10	8	7	8	7	40	COMPETENZE	40	40,0
																	100,0
Responsabile	Peso teorico		16	36	8			60	10	8	7	8	7	40	UNITÀ ORG.	0	0
S2 -	Grado di conseguimento		100%	100%	0%			-	100%	100%	100%	100%	100%	-	OBIETTIVI	60	52
	Punteggio ponderato		16	36	0	0	0	52	10	8	7	8	7	40	COMPETENZE	40	40,0
																	92,0
Responsabile	Peso teorico		12	13	20	15		60	10	8	7	8	7	40	UNITÀ ORG.	0	0
S4 -	Grado di conseguimento		100%	100%	100%	100%		-	100%	100%	100%	100%	100%	-	OBIETTIVI	60	60
	Punteggio ponderato		12	13	20	15	0	60	10	8	7	8	7	40	COMPETENZE	40	40,0
																	100,0
Responsabile	Peso teorico		14	13	15	7	11	60	10	8	7	8	7	40	UNITÀ ORG.	0	0
S7 -	Grado di conseguimento		100%	100%	100%	0%	100%	-	100%	100%	100%	100%	100%	-	OBIETTIVI	60	53
	Punteggio ponderato		14	13	15	0	11	53	10	8	7	8	7	40	COMPETENZE	40	40,0
																	93,0
Responsabile	Peso teorico		14	9	18	19		60	10	8	7	8	7	40	UNITÀ ORG.	0	0
S8 -	Grado di conseguimento		0%	0%	100%	100%		-	100%	100%	100%	100%	100%	-	OBIETTIVI	60	37
	Punteggio ponderato		0	0	18	19	0	37	10	8	7	8	7	40	COMPETENZE	40	40,0
																	77,0

Dai dati della tabella sopra riportata si evidenzia come l'esito sia stato positivo, facendo riscontrare il seguente risultato di **performance Ente**: n. 8,8 obiettivi raggiunti/n. 10 totale obiettivi = **88%**.

5. Valutazione del personale

Tenuto conto delle attività di verifica svolte sul rispetto delle preliminari condizioni per la retribuzione delle posizioni organizzative si può concludere che l'attività svolta dall'Ente nell'anno 2023 ha raggiunto, con riferimento agli obiettivi definiti in sede di programmazione, un risultato soddisfacente. Il raggiungimento dell'80% degli obiettivi prefissati rappresenta un traguardo importante per l'organizzazione comunale. Questo risultato non solo riflette l'impegno e la dedizione del personale, ma anche l'efficacia delle strategie adottate. Tuttavia, è necessario continuare a lavorare sulle aree critiche per mantenere e migliorare il rendimento dell'azione amministrativa.

Nonostante i risultati positivi, alcuni obiettivi non sono stati raggiunti. È essenziale analizzare queste criticità per sviluppare strategie di mitigazione per il futuro.

Per il prossimo anno, si raccomanda di: 1. Rafforzare il monitoraggio dei progetti in fase di attuazione per prevenire ritardi. 2. Continuare a investire in tecnologia per migliorare l'efficienza dei servizi.

La presente Relazione sulla Performance verrà pubblicata sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

Cassine, 6/9/2024

Il Segretario comunale
Giulia Verdura
firmato digitalmente