



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI CASSINE

ANNO 2024

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 2024, 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 18/9/2024 e ha proposto una valutazione con nota acquisita al prot. n. 3795 del 3/6/2025.

Il Sindaco ha valutato il Segretario comunale e, sulla base della proposta predisposta dal Nucleo di Valutazione, 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 31/12/2024.

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 elevata qualificazione e del Segretario comunale, si riportano di seguito i risultati raggiunti relativamente agli obiettivi/indicatori di performance strategici individuati con il piano della performance per l'anno 2024 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:

PIANO DELLA PERFORMANCE 2024 RIEPILOGO																	
		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 integrazione	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		10	10	10	30		60	12	9	9	10		40	UNITÀ ORG.	0	0
S1 -	Grado di conseguimento		100%	100%	100%	100%		-	100%	100%	100%	100%		-	OBIETTIVI	60	60
	Punteggio ponderato		10	10	10	30		60	12	9	9	10		40	COMPETENZE	40	40,0
																	100,0
Responsabile	Peso teorico		7	8	15	30		60	12	9	9	10		40	UNITÀ ORG.	0	0
S2 -	Grado di conseguimento		100%	100%	100%	100%		-	100%	100%	100%	100%		-	OBIETTIVI	60	60
	Punteggio ponderato		7	8	15	30		60	12	9	9	10		40	COMPETENZE	40	40,0
																	100,0
Responsabile	Peso teorico		10	10	10	30		60	12	9	9	10		40	UNITÀ ORG.	0	0
S4 -	Grado di conseguimento		100%	100%	100%	100%		-	100%	100%	100%	100%		-	OBIETTIVI	60	60
	Punteggio ponderato		10	10	10	30		60	12	9	9	10		40	COMPETENZE	40	40,0
																	100,0
Responsabile	Peso teorico		10	10	10	30		60	12	9	9	10		40	UNITÀ ORG.	0	0
S6 -	Grado di conseguimento		20%	100%	100%	100%		-	100%	100%	100%	100%		-	OBIETTIVI	60	52
	Punteggio ponderato		2	10	10	30		52	12	9	9	10		40	COMPETENZE	40	40,0
																	92,0
Responsabile	Peso teorico		10	10	10	30		60	10	8	7	8	7	40	UNITÀ ORG.	0	0
S7 -	Grado di conseguimento		100%	100%	20%	100%		-	90%	100%	90%	100%	100%	-	OBIETTIVI	60	52
	Punteggio ponderato		10	10	2	30		52	9	8	6,3	8	7	38,3	COMPETENZE	40	38,3
																	90,3
Responsabile	Peso teorico		10	10	10	30		60	12	9	9	10		40	UNITÀ ORG.	0	0
S8 -	Grado di conseguimento		100%	100%	100%	100%		-	100%	90%	100%	100%		-	OBIETTIVI	60	60
	Punteggio ponderato		10	10	10	30		60	12	8,1	9	10		39,1	COMPETENZE	40	39,1
																	99,1
		Performance dell'unità organizzativa	Obiettivi					TOT OB	Coordinamento delle attività di programmazione	Orientamento all'innovazione	Problem solving	Integrazione e cooperazione fra i servizi	Capacità di motivare	TOT. COMP.	AREE VALUT.	PESO TEORICO	PUNTEGGIO PONDERATO
Segretario comunale	Peso teorico		50					50	11	11	9	10	9	50	UNITÀ ORG.	0	0
S5 -	Grado di conseguimento		100%					-	100%	100%	100%	100%	100%	-	OBIETTIVI	50	50
	Punteggio ponderato		50					50	11	11	9	10	9	50	COMPETENZE	50	50,0
																	100,0

Dai dati della tabella sopra riportata si evidenzia come l'esito sia stato ottimo, facendo riscontrare il seguente risultato di **performance Ente**: obiettivi raggiunti/ totale obiettivi = **96,18%**.

5. Valutazione del personale

Nel corso del 2024, il livello complessivo di raggiungimento degli obiettivi programmati da parte dell'Ente si è attestato al 96%, evidenziando un netto miglioramento rispetto all'88% rilevato nell'anno precedente. Tale

progresso testimonia l'impegno costante profuso dalle strutture e la progressiva maturazione del sistema di gestione della performance.

Va tuttavia rilevato che il mancato conseguimento integrale degli obiettivi – con una differenza residua del 4% – è dipeso in parte dalla tempistica con cui si è potuto procedere alla programmazione degli stessi, avvenuta solo nel mese di settembre 2024. Tale ritardo ha inevitabilmente compresso i tempi di attuazione delle attività pianificate, limitando la piena realizzabilità di alcune azioni strategiche. Nonostante ciò, il personale dell'Ente ha dimostrato un'elevata disponibilità, spirito collaborativo e senso di responsabilità, contribuendo in modo determinante al raggiungimento degli obiettivi assegnati nel breve arco temporale disponibile. La partecipazione attiva dei dipendenti, anche in condizioni operative non ottimali, costituisce un elemento di valore che ha permesso di contenere gli effetti del ritardo programmatico e di mantenere un elevato standard di efficacia amministrativa.

In prospettiva, si evidenzia che per l'anno 2025 l'Amministrazione ha provveduto ad avviare la programmazione degli obiettivi sin dal mese di gennaio, consentendo una più tempestiva pianificazione delle attività e una maggiore disponibilità di tempo per l'attuazione delle azioni previste.

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

Cassine, 3/6/2025

Il Segretario comunale
Giulia Verdura
firmato digitalmente