

ALLEGATO/APPROVATO CON

DELIB. ~~CO~~/G.C. N. ~~57~~ DEL ~~27/06/2023~~



IL SEGRETARIO COMUNALE  
*Dott.ssa Sonia Pagani*

# **COMUNE DI GENIVOLTA**

## **PROVINCIA DI CREMONA**

### **Relazione sulla Performance**

### **Anno 2022**

## PRESENTAZIONE

La Relazione sulla Performance (art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009) è lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione delle performance.

Tale Relazione è stata predisposta nel rispetto di quanto definito dalle Linee Guida predisposte dalla CIVIT (Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche), approvate con delibera n. 5/2012 *“Linee guida ai sensi dell’art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all’art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto”*.

Essa mostra a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare. Costituisce altresì un documento di sintesi della rendicontazione degli obiettivi annuali, per ciascuna area, approvati con Delibera della Giunta comunale n. 73 del 08.11.2022, unitamente ai rispettivi indicatori di performance.

La Relazione sulla Performance, integrata con le informazioni contenute nel Rendiconto della Gestione, consente infine di acquisire tutti le informazioni necessarie ad esprimere una valutazione dell'andamento della gestione dell'attività amministrativa in termini di efficacia, efficienza ed economicità.

# **1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS ESTERNI**

## **1.1. Il contesto esterno di riferimento**

### **Popolazione**

Alla data del 31/12/2022 la popolazione è costituita da 1.115 abitanti.

### **Territorio**

Superficie territoriale: 18,67 km<sup>2</sup>

Altitudine: 54÷75 m s.l.m.

Altitudine del capoluogo: 68 m s.l.m.

## **1.2 L'amministrazione: struttura organizzativa e risorse umane**

L'organizzazione amministrativa dell'Ente che risulta così suddiviso:

- N. 4 Aree.

Le Aree in cui è strutturato l'Ente e i relativi Responsabili sono le seguenti:

- Area Amministrativa: Responsabile dal 01/01/2022 al 31/08/2022 Dott.ssa Angelina Marano e dal 01/09/2022 Dott.ssa Sonia Pagani;
- Area Finanziaria: Responsabile Lazzari Gian Paolo;
- Area Tecnica: Arch. Roberto Antonio Pala (cessato il 31.12.2022)

I dipendenti totali alla data del 31/12/2022 sono n. 5 così suddivisi:

- N. 4 Dipendenti a tempo indeterminato;

Suddivisione del personale a tempo indeterminato per categoria:

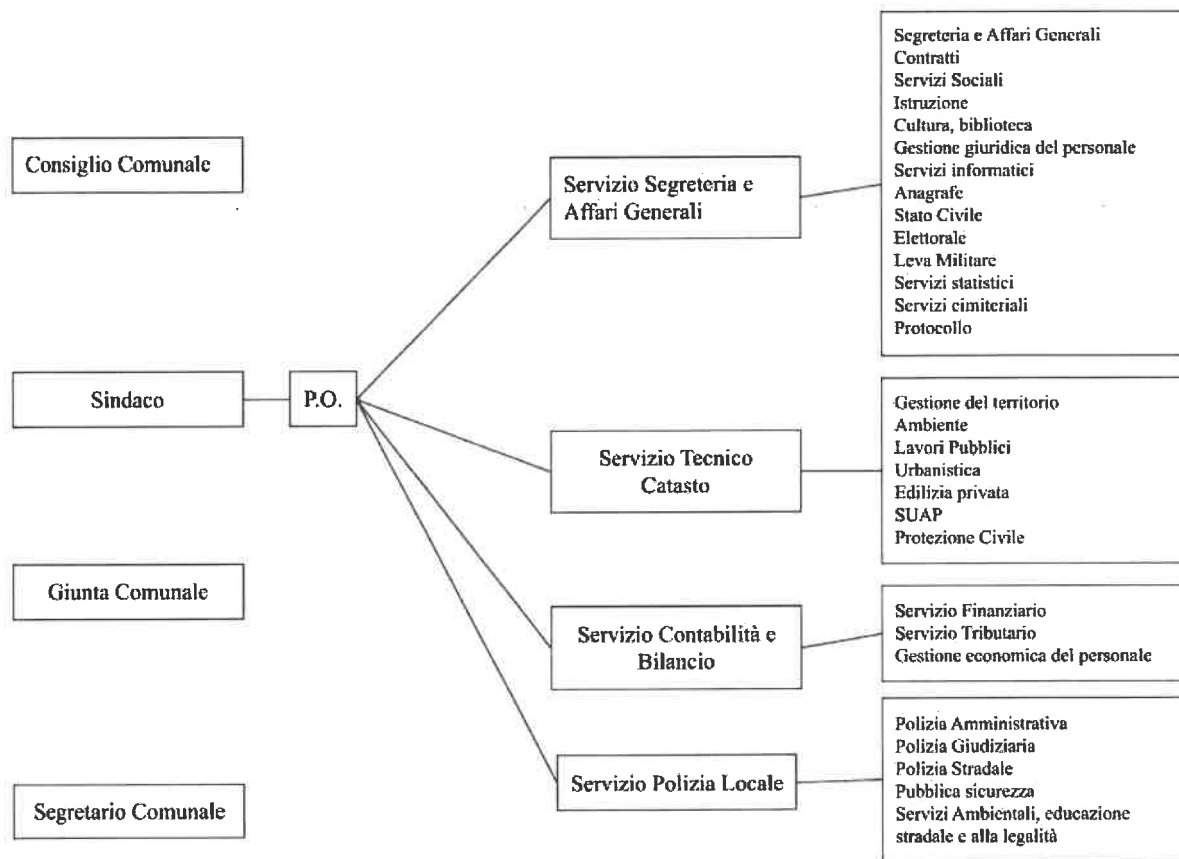
- C 4, di cui maschi 1, di cui femmine 3;

Suddivisione del personale a tempo determinato per categoria:

- D 1, di cui maschi 1, di cui femmine 0;

L'amministrazione risulta adeguata e conforme alle previsioni della Legge n. 215/2012.

Di seguito l'Organigramma dell'Ente:



### **Risorse strumentali informatiche**

I principali procedimenti amministrativi sono gestiti attraverso applicativi software dedicati.

Il procedimento per la predisposizione e l'adozione degli atti amministrativi (delibere, determinazioni dirigenziali, decreti, ordinanze) è informatizzato.

## **2. OBIETTIVI, RISULTATI PARZIALI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI**

### **2.1 Obiettivi assegnati**

Con riferimento agli enti locali, l'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) ha disposto l'unificazione organica del Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e del Piano delle performance all'interno del PEG. Il PEG costituisce quindi lo strumento fondamentale in cui vengono individuati, esplicitati e assegnati ai Dirigenti gli obiettivi di gestione, unitamente alle dotazioni umane, strumentali e finanziarie necessarie. Ragione per cui il tale atto può essere inteso quale strumento che funge da collegamento tra il ciclo della gestione delle performance e il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

In ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. n. 267/2000, la Giunta Comunale, con deliberazione n. 16 del 26.03.2022, ha approvato il PR.O. ove sono stati individuati, per ciascun Centro di Responsabilità, gli obiettivi da raggiungere nel corso dell'esercizio e, per ciascun Responsabile, le risorse umane affidate per la realizzazione dei medesimi.

Sono oggetto di misurazione e valutazione il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura e la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità (responsabili) o alla performance del settore/servizio (dipendenti) nonché le competenze e i relativi comportamenti tenuti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati.

L'attività di misurazione e valutazione viene svolta secondo le modalità stabilite nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 4 del 9/01/2013.

In conformità con quanto stabilito negli atti sopracitati, tale attività è stata eseguita come di seguito specifico:

#### **Art. 5 – Le fasi del ciclo di gestione della performance.**

##### **La misurazione e la valutazione della performance collettiva**

1. La misurazione e valutazione della performance collettiva, con riferimento alla amministrazione nel suo complesso ed alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente, è svolta dal Nucleo di Valutazione coordinato dal Segretario Comunale e da tutti i responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente articolo 2, i quali si esprimono ciascuno per i risultati di seguito indicati riferiti alle proprie aree di responsabilità.
2. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa, effettuata sulla base del sistema di cui all'art. 1 comma 4, è collegata ai seguenti risultati:
  - la soddisfazione finale dei bisogni complessivi della collettività servita;
  - il livello complessivo degli obiettivi raggiunti in sede di attuazione dei piani e programmi previsti;
  - il rapporto tra il personale complessivamente impiegato nell'ente e la dotazione organica ammissibile in base alle disposizioni vigenti;
  - la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari della attività e dei servizi, anche attraverso la eventuale attivazione di modalità e procedure interattive;
  - l'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
  - la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
  - il contenimento dei costi per la erogazione dei servizi rispetto alla previsione di spesa.
3. Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e dell'adozione della relazione sulla performance.

#### **Art. 3 – Le fasi del ciclo di gestione della performance. Gli obiettivi**

Gli obiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico-amministrativo con le modalità indicate al precedente articolo, dovranno essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie della amministrazione;
- commisurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati;
- riferibili ad un arco temporale determinato, corrispondente ad un anno;
- commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o a comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con dati relativi alla amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

#### **Art. 4 – Le fasi del ciclo di gestione della performance.**

##### **La misurazione e la valutazione della performance individuale**

1. La valutazione della performance individuale è svolta attraverso le modalità di misurazione e di valutazione prevista dal presente articolo, sulla base del sistema indicato al precedente articolo 1 comma 4.
2. La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente articolo 3 ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa. Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lettera e-bis del D.Lgs. n. 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti.
3. La misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative è attribuita ad un "organo comunale di valutazione" della performance nominato dal Sindaco (Nucleo di Valutazione).
4. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzative è collegata:
  - alla presenza di eventuali indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
  - al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;

### **Art. 6 – Valutazione del risultato per il Segretario Comunale**

1. In esecuzione dell'art. 42 del C.C.N.L. 16.05.2001 disciplinante l'accordo per i Segretari Comunali e Provinciali e in conformità al D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 il Sindaco avvalendosi, qualora lo ritenga, del Nucleo di Valutazione, procede al controllo e alla verifica dei risultati conseguiti correlati al conseguimento degli obiettivi assegnati al Segretario, tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi eventualmente conferiti ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale.
2. Entro il 31 dicembre di ogni esercizio, il Sindaco con proprio provvedimento determina in contraddittorio con il Segretario gli obiettivi assegnati per l'anno successivo.
3. Il Segretario presenta entro il 31 marzo di ogni anno idonea relazione sull'attività svolta nell'esercizio precedente corredata dalle documentazioni, dati e quanto ritenuto necessario per consentire idonea valutazione dei risultati conseguiti e la quantificazione della retribuzione di risultato da riconoscersi nei limiti previsti di volta in volta dal C.C.N.L.

### **2.2. Monitoraggio: risultati parziali e scostamenti**

Nel corso dell'anno è stato svolto con la collaborazione delle posizioni organizzative un continuativo monitoraggio, seppur non formale, sull'attuazione degli obiettivi contenuti nel P.R.O. e delle attività ordinarie dell'Ente.

### **3. RISULTATI RAGGIUNTI**

#### **3.1 Risultati realizzati relativamente ad Aree/Settori e Responsabili**

Al 31/12/2022 la percentuale complessiva di obiettivi operativi è stata del 100 %, come rappresentato dallo schema riepilogativo suddiviso per Aree di seguito riportato:

<b>MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI PER UNITA' ORGANIZZATIVA</b>	
Area Amministrativa	88 %
Area Finanziaria	90 %
Area Tecnica	60 %
<b>MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'ENTE 100 %</b>	

Ai dipendenti sono stati attribuiti i seguenti obiettivi:

#### **Servizio demografico**

Obiettivo	Termine	Valore su importo performance organizzativa
controlli anagrafici per concessione reddito di cittadinanza	31.12.2022	5 %
trascrizione atti arretrati relativi agli AIRE	31.12.2023 – obiettivo pluriennale	17%

#### **Servizio Segreteria e Affari Generali, Scolastico e Sociale**

Obiettivo	Termine	Valore su importo performance organizzativa
-----------	---------	---

collaborazione con il segretario per adempimenti trasparenza e anticorruzione	31.12.2022	20%
supporto amministrativo gestione esterna ufficio tecnico	31.12.2022	15%

### Servizio Polizia Locale

Obiettivo	Termine	Valore su importo performance organizzativa
Convenzione con i Comuni di Azzanello e Casalmorano	31.12.2022	8%

### Servizio Finanziario e Tributi

Obiettivo	Termine	Valore su importo performance organizzativa
emissione solleciti TARI relativi agli anni dal 2017 al 2021	31.12.2022	15%
risistemazione posizioni TARI	31.12.2022	20%

### Sintesi valutazione del personale dipendente

Avverso le schede di valutazione non sono stati presentati ricorsi da parte di dipendenti e/o da parte delle Posizioni Organizzative.

Il processo di valutazione è stato concluso in data 19/05/2023.

### **3.2 Considerazioni: risorse, efficienza ed economicità**

Dalla valutazione effettuata sulla performance organizzativa e quella individuale dell'Ente si rileva una riorganizzazione delle attività dell'Ente efficace ed economica.

Le risorse umane dell'Ente sono esigue, ma nonostante ciò i dipendenti e le Posizioni Organizzative hanno agito realizzando tutti gli obiettivi a loro assegnati.

### **4. MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA**

Con delibera di Giunta n. 22 del 17.04.2021 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza (P T P C T) 2021/2023 e riconfermato con deliberazione di Giunta Comunale n.25 del 02.05.2022, pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione.

L'amministrazione ha individuato il Segretario quale RPCT (Responsabile per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza).

Il Piano tende al rafforzamento ed al miglioramento del collegamento tra il sistema di programmazione, il sistema dei controlli, gli obblighi di trasparenza e il Piano dettagliato degli obiettivi, al fine di creare un sistema di amministrazione in grado di assicurare, con maggiore facilità, comportamenti interni finalizzati a prevenire attività illegittime ed illecite, senza in alcun modo pregiudicare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Le misure previste nel Piano costituiscono obiettivi individuali dei Responsabili di P.O., responsabili delle misure stesse.

Il Segretario, in qualità di RPCT, sovrintende all'applicazione del Piano.

### **5. CONCLUSIONI**

#### **Tabella conclusiva documenti del ciclo di gestione della performance**

<b>Documento</b>	<b>Data di approvazione</b>	<b>Data ultimo aggiornamento</b>	<b>Link documento</b>
Sistema di misurazione e valutazione della performance	9/01/2013		<a href="https://www.comune.genivolta.cr.it/pagine/amministrazione-trasparente">https://www.comune.genivolta.cr.it/pagine/amministrazione-trasparente</a>
Piano della performance	08.11.2022		<a href="https://www.comune.genivolta.cr.it/pagine/amministrazione-trasparente">https://www.comune.genivolta.cr.it/pagine/amministrazione-trasparente</a>
Programma triennale per la prevenzione e della corruzione e trasparenza	17.04.2021	02.05.2022	<a href="https://www.comune.genivolta.cr.it/pagine/amministrazione-trasparente">https://www.comune.genivolta.cr.it/pagine/amministrazione-trasparente</a>

Con la presente relazione si prende atto della performance organizzativa e individuale dell'Ente e del relativo sistema di valutazione.

La Relazione sarà inoltre pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente/Performance/Relazione sulle performance ai sensi dell'art. 10, comma 8, del D.Lgs. n. 33/2013.

Genivolta, li 06/06/2023

Il Segretario comunale  
Dott.ssa Sonia Pagani



OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE - ANNO 2022

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il D.Lgs n. 150/2009 ha recato disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni;
- le Amministrazioni Pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa, adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, ai sensi D.Lgs. 150/2009;
- 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 del personale dipendente, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi in virtù dei risultati conseguiti;
- ogni Amministrazione Pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui è articolata la struttura dell'ente ed ai singoli dipendenti non investiti di posizioni organizzative;

Visto in particolare l'art. 9 che testualmente recita: *"1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, di norma entro il 30 giugno, l'Ente redige annualmente un documento consuntivo, da sottoporre all'approvazione della Giunta e alla successiva validazione da parte del Nucleo di Valutazione, denominato Relazione sulla performance. 2. In caso di mancata adozione della Relazione sulla performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e di ogni altra forma di incentivo o premio."*

Considerato che il piano delle performance è uno strumento di programmazione per la misurazione e la valutazione della performance ed è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 73 del 08.11.2022 contenente gli obiettivi dell'Amministrazione per l'anno 2022;

Esaminata la "Relazione sulla performance 2022" allegata al presente atto;

Ritenuto di approvare la predetta relazione;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica da parte del Responsabile del Servizio Segreteria e Affari Generali e il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile da parte del Responsabile Finanziario ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. 267/2000;

Visti:

- il d.lgs. 267/2000;
- il d.lgs. 150/2009;
- il d.lgs. 165/2001;
- il Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- lo Statuto comunale;

Con voti unanimi espressi in forma palese

DELIBERA

1. di richiamare la premessa quale parte integrale e sostanziale del presente atto;
2. di prendere atto e approvare la "Relazione sulla performance 2022", allegata quale parte integrante e sostanziale al presente atto;
3. di dare seguito agli adempimenti previsti in materia di trasparenza con pubblicazione sulla sezione Amministrazione Trasparente/Performance;

4. di dichiarare, stante l'urgenza di provvedere e con votazione separata ed unanime espressa secondo le forme di legge, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 co. 4 d.lgs. 267/2000.