



Comune di Baucina

Città Metropolitana di Palermo

RELAZIONE PERFORMANCE 2019

La relazione sulla *performance* (art. 10 c. 1 lett. b) d.lgs. 150/2009) è un documento che evidenzia, a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Ai sensi dell'art. 14 comma 3 lettera c) del Decreto Legislativo n. 150/2009, la Relazione deve essere validata dal Nucleo di Valutazione dell'Ente e che tale validazione, ai sensi dell'art. 14 comma 6 del Decreto citato, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'ente in sede di contrattazione integrativa.

Nell'ambito della presente relazione occorre richiamare i seguenti atti:

- il Sistema di misurazione valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 45/2021;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 123/2019 di approvazione del Piano Dettagliato degli Obiettivi e del Piano della Performance 2019;

Occorre, altresì, dare atto che:

- tra gli obiettivi operativi assegnati ai diversi centri di responsabilità sono stati individuati selettivamente gli obiettivi rilevanti ai fini della performance 2019;
- l'individuazione degli obiettivi di performance è avvenuta sulla base degli indirizzi strategici delineati dall'Amministrazione negli atti programmatici adottati per l'anno 2019;
- con deliberazione del Consiglio comunale, n. 22 del 30/07/2019 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2019/2021;
- con deliberazione del Consiglio comunale n. 23 del 07/12/2020 è stato approvato il Rendiconto di gestione 2019;

Il Nucleo di Valutazione con verbale n. 8 del 28/03/2023 ha preso atto dell'avvenuto sostanziale raggiungimento degli obiettivi programmati per l'anno 2019, riservandosi di procedere alla formale validazione della Relazione sulla performance 2019 successivamente all'approvazione della stessa da parte della Giunta comunale, in base alla Circolare della Funzione Pubblica del 29.03.2018, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 14, comma 4, lett. c) e comma 6 del D.Lgs n. 150/2009.

Il Nucleo di Valutazione ha certificato il raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati ai Responsabili di Settore obiettivi dell'Ente, dato dalla media tra le gli obiettivi individuali di Settore e gli obiettivi organizzativi assegnati è pari **al 100%**, così come dettagliatamente riassunti:

I Settore	Descrizione	Peso %	% Realizzazione obiettivi
Obiettivo 1	Controllo del territorio comunale	20	100
Obiettivo 2	Attuazione delle misure del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e Piano della Trasparenza	20	100
Obiettivo 3	Alloggi Popolari	20	100
Obiettivo 4	Attività di comunicazione istituzionale sugli eventi della vita	20	100
Obiettivo 5	Registro online del contenzioso e monitoraggio delle controversie	20	100
	PERFORMANCE INDIVIDUALE	Totale	100%
	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Totale	100%

II Settore	Descrizione	Peso	% Realizzazione obiettivi
Obiettivo 1	Attuazione delle misure del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e Piano della Trasparenza	25	100
Obiettivo 2	Registro online dei contenziosi e monitoraggio delle controversie	25	100
Obiettivo 3	Azioni per l'equità fiscale	25	100
Obiettivo 4	Allineamento piattaforma certificazione crediti	25	100
	PERFORMANCE INDIVIDUALE	Totale	100%
	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Totale	100%

III Settore	Descrizione	Peso %	% Realizzazione obiettivi
Obiettivo 1	Aggiornamento Piani di emergenza	25	100
Obiettivo 2	Mantenimento della percentuale di raccolta differenziata	25	100
Obiettivo 3	Registro online dei contenziosi e monitoraggio delle controversie	25	100
Obiettivo 4	Attuazione delle misure del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e Piano della Trasparenza	25	100
	PERFORMANCE INDIVIDUALE	Totale	100%
	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Totale	100%

Considerato che ai sensi dell'art. 8 del Sistema di misurazione valutazione della performance approvato con deliberazione del Consiglio Direttivo dell'Unione dei Comuni "Pizzo Marabito" n. 18 del 29/10/2015 sono stati individuati i criteri di attribuzione del peso da attribuire ai singoli obiettivi di Area fini dell'attribuzione dei punteggi da destinare alla performance organizzativa ed individuale.

Le risorse umane assegnate ai rispettivi Responsabili di Settori per il raggiungimento degli obiettivi programmati sono come di seguito distribuite:

CATG.	Profilo Professionale	Area di assegnazione	Area	Note
D1	Agente di Polizia Municipale	Area Affari Generali	1	Full time
D1	Istruttore tecnico	Area Area Tecnica	3	P.T. 35 ore
C1	Istruttore tecnico geometra	Area Area Tecnica	3	Full time
C1	Agente Polizia Municipale	Area Affari Generali	1	Full time
C1	Agente Polizia Municipale	Area Affari Generali	1	Full time
C1	assistente amministrativo	Area Economico-finanziaria	2	Full time
C1	assistente amministrativo	Area Economico-finanziaria	2	Full time
C1	Istruttore tecnico geometra	Area Area Tecnica	3	P.T. 24 ore
B3	Esecutore amministrativo	Area Economico-finanziaria	2	P.T. 35 ore
B3	Esecutore amministrativo	Area Affari Generali	1	P.T. 24 ore
B3	Esecutore amministrativo	Area Affari Generali	1	P.T. 24 ore
B3	Esecutore amministrativo	Area Affari Generali	1	P.T. 24 ore
B3	Esecutore amministrativo	Area Economico-finanziaria	2	P.T. 24 ore
B1	Esecutore amministrativo	Area Affari Generali	1	Full time
B1	Esecutore amministrativo	Area Economico-finanziaria	2	Full time
A1	operatori servizi generali	Area Tecnica	3	NV
A1	operatori servizi tecnici	Area Tecnica	3	Full time
A1	operatori servizi tecnici	Area Tecnica	3	Full time
A1	operatori servizi tecnici	Area Tecnica	3	Full time
A1	operatori servizi tecnici	Area Tecnica	3	Full time
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA			20	

Dato atto altresì che a seguito dell'Accordo decentrato integrativo per l'anno 2019, la quota di € **19.490,51** ai sensi dell'art. 14, comma 2, del C.C.D.I. 2018/2020 è stata così destinata:

- € 11.694,31 alla performance organizzativa (60%);
- € 7.796,20 alla performance individuale (40%).

La presente relazione tiene, inoltre, conto degli obiettivi organizzativi e individuali raggiunti dal personale dipendente non incaricato di P.O. (avendo lo stesso superato il punteggio minimo di 50) sulla base delle schede di valutazione redatte secondo i criteri di cui agli art. 8 e 9 del Sistema di misurazione valutazione della performance che di seguito vengono riportate:

Cat.	Profilo	Punteggio performance individuale	Punteggio performance organizzativa
D1	Agente di Polizia Municipale	76,29	100
D1	Istruttore tecnico	96,14	100
C1	Istruttore tecnico geometra	94,71	100
C1	Agente Polizia Municipale	88,57	100
C1	Agente Polizia Municipale	89,43	100

C1	assistente amministrativo	90,14	100
C1	assistente amministrativo	non valutabile	non valutabile
C1	Istruttore tecnico geometra	71,43	100
B3	Esecutore amministrativo	92,57	100
B3	Esecutore amministrativo	86,86	100
B3	Esecutore amministrativo	79,29	100
B3	Esecutore amministrativo	77,29	100
B3	Esecutore amministrativo	85,71	100
B1	Esecutore amministrativo	96,29	100
B1	Esecutore amministrativo	96,57	100
A1	operatori servizi generali	non valutabile	non valutabile
A1	operatori servizi tecnici	99,14	100
A1	operatori servizi tecnici	95,14	100
A1	operatori servizi tecnici	78	100
A1	operatori servizi tecnici	89	90

I punteggi di cui sopra sono determinati nel seguente modo:

Scheda A = punteggio max 100

Scheda B = punteggio max 100

Viene di seguito rappresentato il raggiungimento medio degli obiettivi individuali per categoria, tenendo conto solo del personale valutabile:

Categoria	Numero dipendenti	Punteggio medio per categoria (Max 100)
D1	2	86,21
C1	5	86,85
B3	5	84,35
B1	2	96,43
A	4	90,32

Si rappresenta ancora che è stata realizzata la differenziazione delle valutazioni in applicazione innanzi tutto del d.lgs. 150/2009 che ha da sempre rimarcato l'importanza della differenziazione delle valutazioni individuali che costituiscono un indicatore della qualità del Sistema.

La capacità di “*valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi*” costituisce una delle dimensioni obbligatorie nella valutazione individuale dei dirigenti/Posizioni Organizzative, come prevede l'art.9, comma 1, lett. d).

A tal fine si richiamano:

- l'art. 69 (Differenziazione del premio individuale) del CCNL 2016/2018 che espressamente recita:

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
 2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
 3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.
- l'art. 18 (Differenziazione del premio individuale) del vigente CCDI che prevede:
1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 17, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
 2. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è, in via sperimentale, non superiore alla percentuale del 10% del personale avente diritto in servizio in ogni ambito organizzativo (eventualmente arrotondato all'unità laddove la percentuale esprima un valore decimale).
 3. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita da ogni singolo Responsabile secondo i seguenti criteri:
 - a. maggiore impegno profuso nel raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - b. rispetto delle tempistiche assegnate, a volte modificate in base alle esigenze di servizio;
 - c. effettivo miglioramento della performance resa, valutata a confronto con quella degli anni precedenti;
 - d. adattamento ai contesti organizzativi in continua evoluzione e cambiamento.
 4. In caso di ulteriore parità non sarà possibile procedere all'assegnazione della maggiorazione del premio.

Considerato che secondo i criteri di ripartizione stabiliti dall'art. 9 del Sistema di misurazione valutazione della performance il budget attribuito per la **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA** risulta essere il seguente:

						40%budget performance individuale	60% Budget performance organizzativa	Budget totale
Personale assegnato								
A	B	B3	C	D	Totale			
4	2	6	6	1	19	€ 7.796,20	€ 11.694,31	€ 19.490,51

La quota pro capite determinata per la performance organizzativa relativamente alla categoria giuridica di appartenenza è la seguente:

quota procapite per categoria					
A	B	B3	C	D	
€ 576,93	€ 611,54	€ 646,16	€ 686,54	€ 750,00	

Dato atto che per il calcolo delle quote da destinare alla performance individuale si è tenuto conto dei seguenti coefficienti di temperamento tra le diverse categorie:

A	B	B3	C	D	
1,00	1,06	1,12	1,19	1,30	

Considerato pertanto che secondo i criteri di ripartizione stabiliti dal Sistema di misurazione di valutazione della performance il budget attribuito per la **PERFORMANCE INDIVIDUALE** procapite, da riproporzionare a seguito assegnazione della maggiorazione di cui al successivo punto, determinata relativamente alla categoria giuridica di appartenenza è la seguente:

quota pro-capite per categoria					
A	B	B3	C	D	D3
€ 384,62	€ 407,69	€ 430,77	€ 457,70	€ 500,00	-----

Quota procapite con maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente:

quota pro-capite maggiorata del 30% per categoria					
A	B	B3	C	D	D3
€ 500,00	€ 530,00	€ 560,00	€ 595,00	€ 650,00	-----

La presente relazione dopo l'approvazione da parte della Giunta comunale verrà trasmessa al Nucleo di Valutazione per la validazione ai sensi dell'art. 14 comma 3 lettera c) del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Il Segretario Generale
Dott. Sebastiano Piraino