



# Comune di Baucina

*Città Metropolitana di Palermo*

## RELAZIONE PERFORMANCE 2022

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. 91/2022 di approvazione del Piano Dettagliato degli Obiettivi e del Piano della Performance 2022/2024;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 109/2022 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2022-2024

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 2022;
- l'individuazione degli obiettivi di performance è avvenuta sulla base degli indirizzi strategici delineati dall'Amministrazione negli atti programmatici adottati per l'anno 2022;
- con deliberazione del Consiglio comunale, n. 14 del 02/08/2022 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2020/2022;
- con deliberazione del Consiglio comunale n. 22 del 21/07/2023 è stato approvato il Rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2022

Il Nucleo di Valutazione con verbale n. 1 del 22/01/2024 ha preso atto dell'avvenuto sostanziale raggiungimento degli obiettivi programmati per l'anno 2022, riservandosi di procedere alla formale validazione della Relazione sulla performance 2022 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 100,00%**, così come dettagliatamente riassunti:

<b>I Settore</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Peso %</b>	<b>% Realizzazione obiettivi</b>
Obiettivo 1	Attivazione Mensa scolastica	10	100
Obiettivo 2	Programmazione del Fabbisogno Triennale del Personale	10	100
Obiettivo 3	Contrattazione Decentrata Integrativa Area Comparto	10	100
Obiettivo 4	Realizzazione Estate Baucinese e Festeggiamenti Santa Fortunata	15	100
Obiettivo 5	Potenziamento Servizi Sociali	15	100
Obiettivo 6	Organizzazione ufficio Polizia Commerciale/Igiene	10	100
Obiettivo 7	Attuazione delle azioni di prevenzione della corruzione di cui al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Integrità	10	100
Obiettivo 8	Attuazione delle azioni di prevenzione della corruzione di cui al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Integrità	10	100
Obiettivo 9	Procedimenti amministrativi e adempimenti di legge	10	100
	<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	<b>Totale</b>	<b>95,00%</b>
	<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>Totale</b>	<b>100%</b>

<b>II Settore</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Peso</b>	<b>% Realizzazione obiettivi</b>
Obiettivo 1	Analisi attività lotta evasione e riscossione coattiva e conseguente predisposizione di atti deliberativi connessi	10	100
Obiettivo 2	Redazione dei documenti contabili correnti	20	100
Obiettivo 3	Contrattazione Decentrata Integrativa Area Comparto	10	100
Obiettivo 4	Relazione e certificazione al conto annuale	10	100
Obiettivo 5	Monitoraggio e rispetto del piano di riequilibrio finanziario	10	100
Obiettivo 6	Regolamento delle entrate	10	100
Obiettivo 7	Attuazione delle azioni di prevenzione della corruzione di cui al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Integrità	10	100
Obiettivo 8	Attuazione delle azioni di prevenzione della corruzione di cui al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Integrità	10	100
Obiettivo 9	Procedimenti amministrativi e adempimenti di legge	10	100
	<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	<b>Totale</b>	<b>97,75%</b>
	<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>Totale</b>	<b>100%</b>

<b>III Settore</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Peso %</b>	<b>% Realizzazione obiettivi</b>
Obiettivo 1	Redazione degli atti propedeutici al bilancio: programma triennale ed annuale delle Opere Pubbliche	10	100
Obiettivo 2	Redazione degli Atti Propedeutici al Bilancio: Programma Biennale degli acquisiti di Beni e Servizi	10	100
Obiettivo 3	Miglioramento del patrimonio comunale (manutenzione straordinaria delle strade comunali, dei marciapiedi e dell'arredo urbano)	10	100
Obiettivo 4	Miglioramento del patrimonio comunale (Realizzazione manto stradale delle vie cittadine)	10	100

Obiettivo 5	Miglioramento delle infrastrutture comunali (riqualificazione energetica dell'edificio scolastico MARIA MORACA)	10	100
Obiettivo 6	Miglioramento delle infrastrutture comunali (Presentazione progetti PNRR)	10	100
Obiettivo 7	Miglioramento energetico immobili comunali (riqualificazione funzionale del bene sito in c.da Acquasanta)	10	100
Obiettivo 8	Attuazione delle azioni di prevenzione della corruzione di cui al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Integrità	10	100
Obiettivo 9	Attuazione delle azioni di prevenzione della corruzione di cui al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Integrità	10	100
Obiettivo 10	Procedimenti amministrativi e adempimenti di legge	10	100
	<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	<b>Totale</b>	<b>95,00%</b>
	<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>Totale</b>	<b>100%</b>

Considerato che ai sensi del Sistema di misurazione valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 45/2021 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:

<b>CATG.</b>	<b>Profilo Professionale</b>	<b>Area di assegnazione</b>	<b>Area</b>	<b>Note</b>
<b>D1</b>	Agente di Polizia Municipale	Area Affari Generali	1	Full time
<b>D1</b>	Istruttore tecnico	Area Area Tecnica	3	P.T. 35 ore
<b>C1</b>	Agente Polizia Municipale	Area Affari Generali	1	Full time
<b>C1</b>	Agente Polizia Municipale	Area Affari Generali	1	Full time
<b>C1</b>	assistente amministrativo	Area Economico-finanziaria	2	Full time
<b>C1</b>	Istruttore tecnico geometra	Area Area Tecnica	3	P.T. 24 ore
<b>B3</b>	Esecutore amministrativo	Area Economico-finanziaria	2	P.T. 35 ore
<b>B3</b>	Esecutore amministrativo	Area Affari Generali	1	P.T. 24 ore
<b>B3</b>	Esecutore amministrativo	Area Affari Generali	1	P.T. 24 ore
<b>B3</b>	Esecutore amministrativo	Area Affari Generali	1	P.T. 24 ore
<b>B3</b>	Esecutore amministrativo	Area Economico-finanziaria	2	P.T. 24 ore
<b>B1</b>	Esecutore amministrativo	Area Affari Generali	1	Full time
<b>B1</b>	Esecutore amministrativo	Area Economico-finanziaria	2	Full time
<b>A1</b>	operatori servizi tecnici	Area Tecnica	3	Full time
<b>A1</b>	operatori servizi tecnici	Area Tecnica	3	Full time
<b>A1</b>	operatori servizi tecnici	Area Tecnica	3	Full time
<b>A1</b>	operatori servizi tecnici	Area Tecnica	3	Full time
	<b>TOTALE DOTAZIONE ORGANICA</b>		<b>18</b>	

Dato atto altresì che a seguito dell'Accordo decentrato integrativo per l'anno 2022, la quota di € € **26.566,75** ai sensi dell'art. 14, comma 2, del C.C.D.I. 2018/2020 è stata così destinata:

- € 15.706,00 alla performance organizzativa (60%);
- € 10.860,75 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:

<b>Cat.</b>	<b>Profilo</b>	<b>Punteggio performance individuale</b>	<b>Punteggio performance organizzativa</b>
<b>D1</b>	Agente di Polizia Municipale	80,14	90
<b>D1</b>	Istruttore tecnico	100	100
<b>C1</b>	Agente Polizia Municipale	91,71	95
<b>C1</b>	Agente Polizia Municipale	91,71	95
<b>C1</b>	assistente amministrativo	92,57	100
<b>C1</b>	Istruttore tecnico geometra	72,57	70
<b>B3</b>	Esecutore amministrativo	87,71	100
<b>B3</b>	Esecutore amministrativo	82,14	100
<b>B3</b>	Esecutore amministrativo	81,29	90
<b>B3</b>	Esecutore amministrativo	79,29	90
<b>B3</b>	Esecutore amministrativo	83,29	100
<b>B1</b>	Esecutore amministrativo	100	100
<b>B1</b>	Esecutore amministrativo	97,57	100
<b>A1</b>	operatori servizi tecnici	100	100
<b>A1</b>	operatori servizi tecnici	93,29	100
<b>A1</b>	operatori servizi tecnici	78	100
<b>A1</b>	operatori servizi tecnici	89,71	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:

<b>Categoria</b>	<b>Numero dipendenti</b>	<b>Punteggio medio per categoria (Max 100)</b>
D1	2	92,53

C1	4	88,57
B3	5	89,37
B1	2	99,39
A	4	93,87

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:

						<b>40%budget performance individuale</b>	<b>60% Budget performance organizzativa</b>	<b>Budget totale</b>
Personale assegnato								
A	B	B3	C	D	Totale			
4	2	5	4	2	17	€ 10.860,75	€ 15.706,00	€ 26.566,75

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

<b>quota procapite per categoria</b>					
A	B	B3	C	D	
€ 843,35	€ 893,95	€ 944,55	€ 1003,59	€ 1096,36	

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:

<b>quota pro-capite per categoria</b>					
A	B	B3	C	D	D3
€ 503,14	€ 533,33	€ 563,52	€ 598,74	€ 654,09	-----

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

<b>quota pro-capite maggiorata del 30% per categoria</b>					
A	B	B3	C	D	D3
€ 654,09	€ 693,33	€ 732,58	€ 778,36	€ 850,31	-----

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**