

Comune di Chieve

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2024 DEL COMUNE DI CHIEVE

1. INTRODUZIONE

La Relazione sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri soggetti coinvolti, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nell'anno di riferimento rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse disponibili, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare: la relazione assume pertanto una funzione di comunicazione verso l'esterno, tant'è che ne viene garantita la pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".

La presente relazione ha altresì la finalità di esporre ai cittadini in maniera chiara e trasparente i risultati ottenuti anche allo scopo di utilizzare i dati evidenziati come occasione di verifica e di confronto con le criticità ed i vincoli esterni, individuando ove possibile anche eventuali margini di intervento per migliorare l'azione futura dell'Ente.

La presente Relazione è soggetta alla validazione dell'Organismo di valutazione.

Il Comune di Chieve ha scelto di rappresentare i risultati conseguiti attraverso:

- la pubblicazione delle schede indicanti gli obiettivi assegnati ai servizi;
- l'approvazione delle schede di valutazione della performance individuale e organizzativa riferite ai Responsabili del servizio, disponibili agli atti.

Gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Servizio sono stati individuati negli strumenti generali di programmazione dell'Ente, presenti e consultabili in "Amministrazione trasparente", in particolare nelle deliberazioni di Giunta Comunale n. 21 del 14.03.2024.

2. L'ORGANIZZAZIONE

La struttura organizzativa dell'Ente si articola in n.4 aree:

- Area 1 AMMINISTRATIVA
- Area 2 DEMOGRAFICA
- Area 3 ECONOMICO-FINANZIARIA

Area 4 TECNICA E TECNICA-MANUTENTIVA

3. VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Tutta la struttura amministrativa partecipa alla realizzazione degli obiettivi e ciascun dipendente è chiamato a rispondere, in proporzione alle relative responsabilità, al conseguimento degli obiettivi assegnati.

- Il Comune di Chieve ha provveduto all'aggiornamento del sistema di valutazione della performance e della metodologia della pesatura e graduazione e delle posizioni oggetto di incarichi di elevata qualificazione (EQ) approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 25.05.2023

Il vigente sistema di valutazione della performance è coerente ed in linea oltretutto con le disposizioni della delega di cui alla legge n.124/2015 sulla riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche e dei relativi decreti attuativi D.Lgs n.74/2017 e D.Lgs n.75/2017 nonché delle disposizioni in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nel quadro del nuovo ordinamento professionale introdotto dal CCNL per il personale del comparto Funzioni locali.

La nuova metodologia di misurazione e valutazione della performance applicata dal 2023, concerne il duplice ambito di valutazione della performance organizzativa e della performance individuale.

Nello specifico, la valutazione della performance organizzativa riguarda la rilevazione del grado di attuazione delle politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività, la realizzazione degli obiettivi strategici relativi all'amministrazione nel suo complesso, nonché la rilevazione dei risultati conseguiti dalle singole articolazioni organizzative in relazione agli obiettivi gestionali ad esse affidati.

La valutazione della performance individuale concerne, invece, la misurazione dell'apporto fornito da ciascuna figura dell'Ente – in ragione del ruolo e responsabilità ricoperti – alla realizzazione dei predetti obiettivi, cui è correlato l'eventuale riconoscimento del trattamento economico accessorio previsto dal contratto nazionale e integrativo.

Riguardo alla Performance individuale, la metodologia in uso individua i seguenti fattori di apprezzamento meglio dettagliati nella documentazione allegata alla sopra menzionata deliberazione della Giunta Comunale n.50 del 25.05.2023;

- a) Il sapere applicato
- b) Le competenze relazionali
- c) La capacità realizzativa
- d) Il rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi

In particolare, gli obiettivi di attività debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:

- a) Efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza
- b) Efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta, anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati

Il Comune di Chieve in coerenza con le predette asserzioni, per la descrizione degli obiettivi assegnati utilizza specifiche schede che riportano le seguenti indicazioni:

- Titolo dell'obiettivo
- Descrizione dell'obiettivo
- Servizio interessato
- Ciclo di vita dell'obiettivo
- Situazione di partenza
- Risultato atteso
- Criteri per la valutazione finale
- Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità organizzativa

Per i Responsabili di Struttura la valutazione compete al Nucleo interno di Valutazione, mentre per i dipendenti compete al Responsabile della struttura organizzativa a cui essi afferiscono.

La valutazione è stata eseguita utilizzando le apposite schede, parte integrante e sostanziale della metodologia di valutazione in uso, di seguito indicate:

- Rendicontazione obiettivi
- Scheda di valutazione per i Responsabili del Servizio
- Scheda di valutazione per i dipendenti

Il nuovo sistema di valutazione ha altresì previsto appositi criteri generali riguardanti il raccordo tra la valutazione ottenuta e compensi riconosciuti alle figure cui si applica la metodologia. La tabella di raccordo tra valutazione e compensi è la seguente:

Valutazione ottenuta	% Compenso riconosciuto
Superiore a 90	100%
Superiore a 80 e fino a 90	90%
Superiore a 70 e fino a 80	80%
Superiore a 60 e fino a 70	65%
Pari o superiore a 50 e fino a 60	50%

Valutazione ottenuta

Inferiore a 50

% Compenso riconosciuto

Nessun compenso

Il nucleo interno di valutazione ha espresso parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2024 dal Responsabile di struttura, come da appositi verbali depositati agli atti.

Nessuna contestazione in merito alla valutazione è pervenuta al Nucleo interno di Valutazione nei tempi previsti dal sistema di misurazione e valutazione della Performance vigente.

I lavori del Nucleo di valutazione sono rendicontati in apposito verbale sottoscritto.

4. I RISULTATI RAGGIUNTI

Dall'esame degli atti e dal raffronto tra: gli obiettivi operativi assegnati, la documentazione prodotta dal responsabile di struttura e le schede di valutazione riferite alla performance del personale 2024, depositate agli atti, si evidenziano i risultati nel complesso ottimali, raggiunti relativamente agli obiettivi/indicatori di performance.

La performance di tutto il personale si conferma, quindi, su livelli accettabili, in piena coerenza con il parziale raggiungimento degli obiettivi/indicatori strategici individuati e assegnati.

5. SISTEMA DI PREMIALITA'

La corresponsione dei premi di produttività terrà conto dell'ammontare del fondo per la produttività, come determinato dalla pre-intesa raggiunta in sede di contrattazione decentrata e tradotta nel contratto integrativo decentrato per l'anno 2024 sottoscritto in via definitiva in data 11.12.2024.

6. ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA TRASPARENZA E ALL'INTEGRITA'

Il nucleo di valutazione dà atto delle verifiche effettuate sull'attuazione degli obblighi di trasparenza, come attestate durante l'anno e prende atto che il Comune di Chieve ha confermato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza già Sezione Anticorruzione e Trasparenza del Piao 2024/2026 con deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 30/01/2025.

Il Comune di Chieve ha inoltre approvato il proprio nuovo Codice di Comportamento dei Dipendenti con deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 24/04/2024.

Riguardo alla sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet comunale si evidenzia che la sezione non sempre è oggetto di aggiornamento continuo.

Si dà inoltre atto che durante l'anno 2024 è stata data continuità e prosecuzione al percorso di attuazione delle normative in tema di trasparenza, prevenzione della corruzione e riassetto degli strumenti programmatori del Comune.

Si dà atto che questo Ente nell'anno 2024 ha rispettato l'indicatore di tempestività dei pagamenti calcolato ai sensi dell'art. 9 del DPCM 22 settembre 2024 e non ha contratto debiti fuori bilancio.

La presente relazione sulla performance, validata dal Nucleo interno di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa, è sottoposta all'approvazione della Giunta e pubblicata sul sito internet comunale www.comune.chieve.cr.it nella sezione "Amministrazione trasparente".

Chieve, 19 maggio 2025

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Nucleo interno di Valutazione
Dott.ssa Giovanna Cammara