

**COMUNE DI CAMPODORO**

**RELAZIONE  
SULLA  
PERFORMANCE**

**(art. 10 D. Lgs. 150/2009 – art. 10 D.Lgs 33/2013)**

**Anno 2021**

# RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

## ANNO 2021

### 1. Premessa

La presente *Relazione sulla Performance* viene redatta ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e in attuazione della metodologia operativa del sistema di misurazione e valutazione della Performance e del Piano degli Obiettivi e Performance per l'anno 2021.

La redazione di questo documento è stata curata dal Nucleo di Valutazione dell'Ente, con il supporto tecnico, per il rilievo e l'elaborazione dei dati, dei Responsabili di Area dell'amministrazione comunale.

### 2. Presentazione Relazione

Il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, noto come "Decreto Brunetta", prevede l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento delle prestazioni e dei servizi resi (articoli 4 e 10).

La "performance" è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (sistema, organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Molto sinteticamente il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni un quadro di azione che realizza, attraverso vari passaggi, l'imparzialità e il buon andamento dei servizi resi al cittadino (customer satisfaction).

Tutto questo si concretizza con il passaggio ad una nuova modalità di agire della pubblica amministrazione: ovvero passare dalla cultura di "mezzi" a quella di "risultati". Le azioni di porre il Cittadino al centro della programmazione (customer satisfaction) e di una rendicontazione pubblica (trasparenza), consolidano il collegamento tra retribuzione e performance (come richiesto dalla normativa vigente che auspica ad una premialità selettiva).

La relazione contiene sia dati di riferimento del contesto in cui si è svolto il processo della performance, sia, soprattutto, lo stato finale di raggiungimento degli obiettivi che ne rappresentano il contenuto principale.

Il documento, quindi, appare come un atto snello e comprensibile, elaborato in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione come richiesto dalla normativa vigente.

I dati elaborati, inoltre, tengono in considerazione le caratteristiche specifiche dell'Ente in termini di complessità organizzativa e tipologia dei servizi resi agli utenti.

### 3. Contesto di riferimento

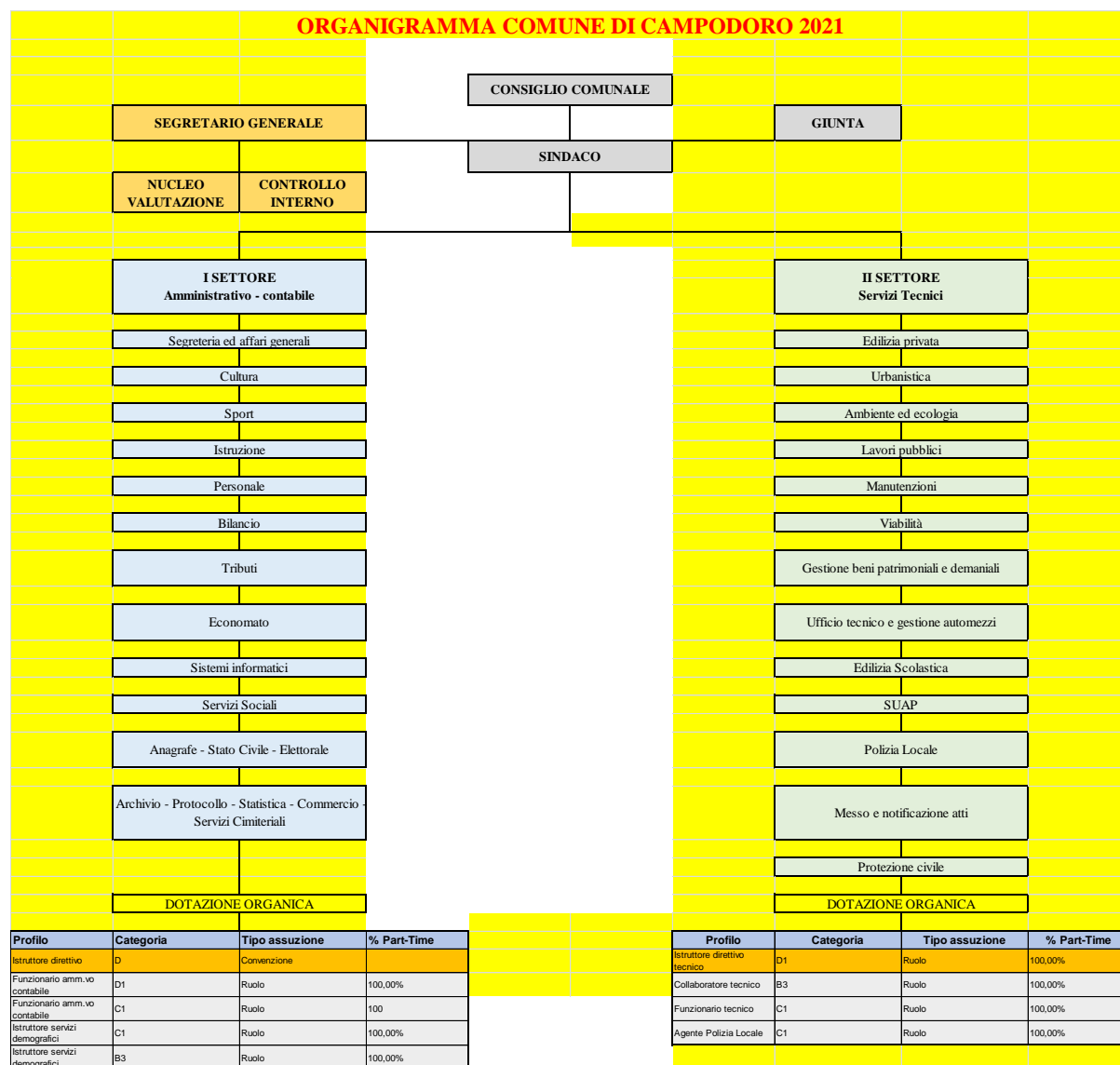
Nel rispetto del principio dell'economia dell'azione amministrativa e per evitare ripetizioni di dati, si rinvia per il contesto di riferimento ai dati già disponibili, pubblicati e divulgati, contenuti nei seguenti documenti:

- Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario anno 2020 e della relazione illustrativa approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 28.04.2021;
- Documento Unico di Programmazione (DUP) 2021-2023 analizzato con delibera di Consiglio Comunale n. 4 del 16.03.2021;

- Bilancio Esercizio 2020-2022 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 30.07.2020;
- Bilancio Esercizio 2021-2023 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 16.03.2021.

#### 4. L'amministrazione (struttura organizzativa – organigramma)

Si riporta qui di seguito la struttura organizzativa dell'Ente e un quadro riassuntivo delle qualifiche funzionali possedute dal personale in servizio al 31/12/2021.



## 5. I risultati raggiunti

Il Nucleo di Valutazione ha preso visione della deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 15.04.2021 ad oggetto “**Approvazione del piano delle Risorse finanziarie per la gestione del Bilancio 2021-2023 (P.E.G.)**”, analizzando gli obiettivi raggiunti per l’anno 2021 elaborati dall’Ufficio competente. Il Nucleo di valutazione ha valutato attentamente tutti gli obiettivi e gli elementi correlati, in particolare quelli per i quali si sono presentate situazioni critiche. Nel caso in cui l’obiettivo non sia stato interamente realizzato per cause esterne all’ufficio, o per mancanza di fondi, il peso dell’obiettivo è stato aggiornato.

## 6. Opportunità e criticità

Il gradualismo degli obiettivi adottato nel triennio ha consentito di avviare il nuovo metodo senza incorrere in criticità macroscopiche.

Taluni obiettivi presentano qualche scostamento, comprensibile in rapporto alla loro specifica difficoltà di raggiungimento, senza tuttavia intaccare il quadro generale e richiedendo rimedi specifici per il caso singolo. Da evidenziare che già dal mese di febbraio 2020 il Comune di Campodoro,

così come a livello Nazionale e Mondiale, subiva e subisce gli effetti devastanti della pandemia derivante dall’emergenza epidemiologica del Covid-19.

A causa dell’emergenza sanitaria tutt’ora in corso (lo stato di emergenza sanitaria è stata più volte prorogata fino al 31.03.2022), si è reso necessario il ricorso a modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non in presenza, genericamente ricondotte al lavoro agile, finora oggetto di limitate sperimentazioni e timidi tentativi di attuazione.

Il lavoro agile è divenuto nel 2021, una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione, da attuarsi in forma semplificata, anche in deroga alla disciplina normativa (es: accordo individuale, adozione di atti organizzativi interni che definiscano le regole per lo svolgimento della prestazione in modalità agile, ecc.) prescindendo, quindi, da una previa revisione dei modelli organizzativi.

Si riscontra che i Responsabili di Area, per l’applicazione metodologica di tale istituto, si sono avvalsi delle linee guida predisposte dal Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la valutazione della Performance del Ministero secondo quanto richiesto dall’articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall’art. 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. “decreto rilancio”), convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

I Responsabili hanno ottemperato alle disposizioni di prevenzione epidemiologica mediante l’emanazione di apposite disposizioni tendenti in primis alla fruizione di ferie di anni pregressi (ante 2020) e in subordine alla collocazione e monitoraggio dello smart working in tutti i settori/servizi compatibili fermo restando l’obbligatorietà per quelle figure professionali cd. “fragili” (invalidi, cat. Protette).

## 7. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 38 del 15.04.2021 ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione e i corrispondenti obiettivi per l’anno 2021;

Il P.E.G. fornisce esaurientemente e coerentemente il raccordo finanziario con i singoli obiettivi di mandato dell’amministrazione comunale e risultano coerenti con gli altri documenti di programmazione (Documento Unico di Programmazione, Bilancio Pluriennale e Bilancio di Previsione annuale).

## **8. Il ciclo di gestione della Performance**

### **a) Atti della programmazione:**

L'Ente ha regolarmente approvato i documenti di programmazione costituenti il Piano della Performance (PEG e Bilancio di Previsione).

### **b) Fasi del ciclo di gestione della performance**

Il Nucleo di valutazione nel corso degli anni ha operato da un lato stimolando l'introduzione di metodologie di misurazione della performance, con la finalità di incrementare la misurabilità oggettiva dei risultati, e dall'altro favorendo il processo di valutazione dell'apporto individuale dato al raggiungimento degli obiettivi a ciascuno assegnati.

Il ciclo di gestione della Performance si è svolto regolarmente secondo le fasi previste:

1. definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori (Piano della Performance);
2. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
3. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
5. utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;

## **9. Valutazione della Performance**

Il Nucleo di Valutazione dà atto che si è proceduto conformemente alla metodologia operativa del sistema di misurazione e valutazione della Performance.

### **a) Valutazione performance di Ente**

Il risultato della valutazione della performance dell'Ente è dato dalla valutazione e dal raggiungimento degli obiettivi ottenuti dalle singole Unità Organizzative, dalle Posizioni Organizzative e dalla valutazione individuale, tenuto in considerazione che il raggiungimento della Performance dell'Ente altro non è che la valutazione globale del gradimento dei cittadini in merito al buon andamento dei servizi resi (customer satisfaction). La Customer Satisfaction viene valutata prendendo in considerazione il numero delle eventuali segnalazioni e/o lamentele che pervengono al protocollo dell'Ente o mediante i mezzi informatici (mail, whatsapp, facebook) all'Amministrazione comunale. Nel corso dell'anno 2021 non sono pervenute segnalazioni di disservizi tali da essere oggetto di accertamento e/o verifica da parte dei Responsabili di servizio.

### **b) Valutazione delle Posizioni Organizzative**

Il risultato delle Posizioni Organizzative è dato a seguito di colloquio, previa lettura della relazione rilasciata, con i singoli responsabili che hanno posizione organizzativa e che hanno illustrato nel dettaglio il raggiungimento dei risultati attesi e conseguiti. Durante i colloqui con i Responsabili titolari di Posizione Organizzativa si sono evidenziate le strategie messe in atto per lo svolgimento dei compiti/obiettivi a loro assegnati e le modalità di gestione delle risorse, sia umane che economico-finanziarie a loro assegnate, per il raggiungimento degli obiettivi e soprattutto per il buon andamento dei settori a loro affidati.

L'Amministrazione comunale ha operato alla formalizzazione degli obiettivi per l'anno 2021 da assegnare ai Responsabili degli Uffici e dei Servizi incaricati delle posizioni organizzative, al fine di poter meglio valutare l'attività svolta dagli stessi nonché riscontrare a consuntivo il grado di raggiungimento degli obiettivi fissati derivanti anche dalla Relazione Previsionale e Programmatica.

Lo sforzo notevole rimane quello di aver adempiuto alle prescrizioni dettate dalle varie linee guida Ministeriali in tema pandemica del Covid-19 ed in particolar modo

l'aver organizzato e gestito anche mediante l'istituto del c.d. "lavoro agile" i servizi senza arrecare disagi ai cittadini.

**c) Valutazione performance di Unità Organizzativa e Performance individuale**

La valutazione dell'Unità organizzativa è strettamente correlata al raggiungimento degli obiettivi dei singoli dipendenti, infatti la performance individuale decreta l'andamento di efficienza ed efficacia dell'Area di appartenenza e in una visione di insieme si può affermare che essa determina anche la valutazione della Performance dell'Ente stesso.

Per la valutazione della performance individuale sono state correttamente utilizzate le schede previste dalla metodologia operativa del sistema di misurazione e valutazione della Performance meglio esplicitate ed elaborate in fase di contrattazione decentrata.

La valutazione della performance individuale dei dipendenti riguarda sia l'aspetto del "risultato ottenuto", in relazione agli obiettivi assegnati, sia l'aspetto delle competenze professionali individuali espresse.

Il contributo individuale è quello dato da ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi del settore di appartenenza e viene valutato in relazione alla complessità o rilevanza degli obiettivi in cui si è coinvolti, al grado di partecipazione individuale al raggiungimento degli stessi, al ruolo svolto nell'ambito del settore.

La valutazione delle competenze individuali/professionali fa riferimento all'insieme delle conoscenze, capacità, abilità, comportamenti, atteggiamenti che ogni dipendente ha messo in campo nel corso dell'anno 2021, in riferimento al profilo professionale e dalla posizione lavorativa a cui il dipendente appartiene; l'insieme di tali competenze vengono valutate, infatti, in relazione alla "prestazione attesa" che caratterizza ogni categoria giuridica e profilo professionale e sono:

- svolgimento delle mansioni attribuite;
- collaborazione nel Settore di appartenenza;
- rapporti con l'utenza;
- presenza in servizio e continuità d'impegno;
- disponibilità e affidabilità;
- iniziativa personale;
- rapporti fra colleghi di lavoro;
- disponibilità alla sostituzione di colleghi assenti.

Nella valutazione delle performance attraverso l'utilizzo della "Scheda di valutazione del rendimento individuale per l'attribuzione del salario accessorio" si tiene conto in particolare di fattori oggettivi quali la professionalità, i risultati ottenuti, l'efficienza operativa, oltre alla valutazione rispetto ai rapporti con l'utenza e la collaborazione del settore di appartenenza.

I Responsabili di Area, nel formulare le valutazioni dei propri collaboratori, hanno provveduto, inoltre, a giudicare l'eventuale effettiva incidenza delle assenze in corso d'anno sulla valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi, senza tradurre tale valutazione in un computo matematico; lo stesso dicasi per gli operatori con prestazione di lavoro a tempo parziale, per i quali la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi prescinde dal profilo orario.

## **10. Anticorruzione - Trasparenza**

Per quanto concerne l'attuazione della disciplina in tema di trasparenza, l'Amministrazione ha proceduto con delibera di G.C. n. 20 del 18/02.2021 ad approvare

il “Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021/2023”, che contiene le misure programmatiche in materia di trasparenza.

E' stato migliorato lo strumento della trasparenza nei confronti dei cittadini e dell'intera collettività, garantendo i valori dell'imparzialità e del buon andamento delle pubbliche amministrazioni e favorendo il “controllo sociale” sull'attività pubblica per mezzo di una più ampia accessibilità e conoscibilità dell'operato dell'Ente.

Il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g) del D.Lgs. n. 150/2009 e delle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 294/2021, ha effettuato, in data 31.05.2021, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento.

Sulla scorta della documentazione in atti e delle verifiche effettuate, si rileva che i titolari di posizione organizzativa Pierobon dott. Matteo e Messina geom. Massimo hanno conseguito, senza riserve, in tempi congrui, gli obiettivi assegnati dall'Amministrazione Comunale nel corso del periodo di riferimento. Entrambi i Responsabili hanno efficacemente organizzato le esigue risorse umane, le dotazioni strumentali assegnate e gestito in maniera efficace ed efficiente la pandemia (tutt'ora in evoluzione) per il raggiungimento dei risultati attesi.

Riconoscendo il buon grado di raggiungimento del risultato e conseguentemente l'elevato livello di raggiungimento degli obiettivi strategici e degli obiettivi di performance, il Nucleo di Valutazione valuta la percentuale di raggiungimento degli obiettivi pari al 100% con conseguente applicazione nella misura massima prevista dal vigente CCNL e decentrato.

---

Il Nucleo di Valutazione

## Documento di validazione della Relazione sulla performance

Il Nucleo di Valutazione del Comune di Campodoro, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm., e così come previsto dalla metodologia operativa del sistema di misurazione e valutazione della Performance e degli obiettivi e della performance per l'anno 2021, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 15.04.2021 ha elaborato, con il supporto tecnico dell'Ufficio competente, la presente Relazione sulla Performance.

Ritenuto che il documento rispetti i requisiti di:

1. conformità alle disposizioni contenute nella normativa vigente;
2. attendibilità e completezza dei dati e delle informazioni in esso contenuti;
3. comprensibilità al fine della sua diffusione ai cittadini ed alle imprese;
4. distribuzione del personale dipendente su più fasce di valutazione previste dal succitato D.lgs n. 150/2009 e ss.mm.ii.;
5. attenzione riservata alla presentazione dei dati includendo la dimensione di genere;

VALIDA

la Relazione della Performance, che costituisce appendice alla Relazione sulla Performance anno 2021.

---

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE