



COMUNE DI SAMPEYRE

Provincia di Cuneo
C.A.P. 12020 – TEL.0175.977148 FAX 0175.977824

E-MAIL CERT sampeyre@cert.ruparpiemonte.it

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2023

PRESENTAZIONE

Il presente documento costituisce la Relazione sulla performance del Comune di Sampeyre, redatta in linea con quanto previsto dal comma 1, lettera b) dell'art. 10 del decreto legislativo 150/2009 in base al quale le PA devono redigere annualmente un documento denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato. Obiettivo del presente documento è quello di illustrare i risultati conseguiti nel corso del periodo rendicontato, completando in questo modo il ciclo di gestione della performance annuale. La struttura dei contenuti della presente relazione, nel rispetto dell'autonomia riconosciuta a questo Ente in merito alla predisposizione dei documenti relativi alla performance, è ispirata alle disposizioni contenute alla lett. b) del c. 1 dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009, alle Linee guida elaborate dall'ANCI.

IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Per performance si intende il contributo che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita, ovvero quanto il lavoro del personale del Comune di Sampeyre ha attuato gli obiettivi e le politiche dell'Amministrazione e, di conseguenza, quanto l'Amministrazione ha soddisfatto i bisogni della comunità. Il ciclo di gestione delle performance è così articolato:

- a) **Pianificazione:** definizione degli obiettivi e delle priorità, che avviene adottando i seguenti documenti: Documento Unico di Programmazione, Bilancio di previsione triennale, Piano generale degli obiettivi con assegnazione delle risorse (P.E.G.);
- b) **Valutazione:** verifica dei risultati raggiunti e assegnazione della valutazione dei Responsabili dei Servizi titolari di Posizione Organizzativa e dei Dipendenti NON titolari di Posizione Organizzativa. Questa fase è attuata mediante la redazione della presente relazione sulla performance e mediante l'applicazione del sistema di valutazione della performance del personale dipendente effettuato secondo i criteri definiti e secondo **il sistema vigente nell'Ente.**

Il Segretario comunale ha richiesto all'unico Dipendente incaricato di Posizione Organizzativa Geom. Livio FINO – funzionario tecnico di EQ incaricato dell'Area tecnica comunale giusta deliberazione della Giunta comunale n.149 del 21/12/2022, decreto sindacale n. 7 del 29/12/2022, di predisporre la relazione di performance relativa all'attività svolta e al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati riferiti all'anno 2023 al fine della valutazione e corresponsione dell'indennità di risultato riferita al medesimo anno.

Per quanto riguarda i dipendenti comunali non titolari di PO la valutazione viene effettuata dai Responsabili di Servizio e dal Segretario comunale sentiti il Sindaco e la Giunta comunale, sulla base del sistema di valutazione in atto e in considerazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati dai Responsabili.

Il Segretario Comunale a sua volta viene valutato dal Sindaco pro-tempore che verifica, durante tutto il corso dell'anno, lo stato di attuazione degli obiettivi previsti nel P.E.G. o in altri atti di programmazione generale (DUP) per l'anno di riferimento e ne valuta i risultati ottenuti.

Il sistema di valutazione delle performance prevede l'assegnazione ai Responsabili di Area non solo di obiettivi strategici, ma anche il perseguimento di obiettivi di relazione, comportamenti ed organizzativi. La valutazione della performance individuale dei singoli dipendenti avviene sia in termini di qualità dell'apporto assicurato alla performance organizzativa, sia in termini di valutazione delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali e organizzativi tenuti.

- c) **Erogazione delle premialità (salario accessorio) compresa l'indennità di risultato alle PO:** la valutazione della **performance individuale** costituisce il punto di riferimento per l'erogazione degli strumenti di premialità, mediante l'utilizzo delle risorse economiche stanziare dal Contratto Decentrato Integrativo (artt. 79 e 80 del CCNL 16.11.2022). Per la quantificazione delle quote di premialità da assegnare si fa riferimento al **Fondo delle risorse decentrate** complessivo determinato e stanziato dal Contratto Integrativo Decentrato per i dipendenti non titolari di posizioni organizzative. Il CCDI per l'anno 2023 è stato sottoscritto in data 29.12.2023;

La relazione sulla performance del Comune di Sampeyre è incentrata sulla valutazione del **raggiungimento degli obiettivi**: questa fase presenta i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati e assegnati ad ogni unità organizzativa, sia per quanto riguarda l'attività ordinaria, sia per quanto riguarda il sensibile miglioramento dei servizi, tenendo conto degli indirizzi strategici definiti dall'Amministrazione attraverso il DUP e negli altri atti di programmazione dell'Ente.

L'attività di misurazione della realizzazione degli obiettivi è stata effettuata secondo i principi previsti dal **sistema vigente della performance**, in concreto, dalla relazione presentata dall'unico dipendente titolare di P.O. e dalle attestazioni di valutazione dei Dipendenti non titolari di P.O. effettuate dai rispettivi Responsabili di Servizio.

La gestione della valutazione della performance organizzativa ed individuale ha seguito i criteri indicati nei regolamenti e nel sistema premiante definiti. Complessivamente si può evidenziare che gli obiettivi assegnati nel DUP riferiti all'anno 2023 sono stati raggiunti con **un ottimo livello**.

Tutto ciò premesso

Viste:

- la delibera C.C. n. 26 del 21/12/2022 di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2023/2025;
- la delibera C.C. n. 25 del 21/12/2022 di approvazione del DUP – documento unico di programmazione 2023/2025;
- la delibera G.C. 8 del 25/01/2023 ad oggetto: “Piano integrato di attività e organizzazione 2022 - 2024 adottato ai sensi dell'art. 6 del d.l. 80/2021 convertito con modificazioni in legge n. 113/2021 - aggiornamento anno 2023 – approvazione”.

EVIDENZIATO che il data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni locali il quale ha introdotto rilevanti novità prevedendo un nuovo ordinamento professionale del personale degli Enti locali;

VISTO il Contratto decentrato relativo all'anno 2023 sottoscritto in data 29/12/2023;

RICORDATO che:

- con provvedimento sindacale N.6 del 29/12/2022 la sottoscritta Dott.ssa NASI Chiara Angela è stata nominata Segretario reggente della segreteria Comunale di Sampeyre e, nel contempo, allo stesso funzionario sono state assegnate le funzioni di Nucleo di valutazione in composizione monocratica;
- con decorrenza 3 gennaio 2023 la sottoscritta dott.ssa Nasi Chiara Angela è stata nominata Segretario titolare della sede di segreteria comunale convenzionata fra i Comuni di Barge – Bellino – Frassino – Pontechianale – Sampeyre ed alla stessa sono state mantenute le medesime competenze gestionali aggiuntive di cui al Decreto del Sindaco del 29/12/2022;
- viene richiamato in proposito quanto contenuto nella deliberazione dell'ANAC n. 1074/2018 laddove è previsto che “tenuto conto delle difficoltà applicative per i piccoli comuni nel tenere distinte le funzioni di RPCT e di componente del Nucleo di Valutazione l'Autorità auspica, comunque, che anche i piccoli comuni laddove possibile trovino soluzioni compatibili con l'esigenza di tenere distinti i due ruoli”;
- nello specifico il Comune di Sampeyre si è adoperato in tal senso, ma senza risultato per cui la Dott.ssa NASI riveste sia funzioni di Responsabile della prevenzione e corruzione, sia di organismo Indipendente di Valutazione/O.I.V.;

VISTA

- la relazione sull'attività svolta nel corso dell'anno 2023 dal Dipendente comunale Geom. Livio FINO – Funzionario tecnico di EQ incaricato della Posizione Organizzativa relativa all'area tecnica comunale. Depositata agli atti dell'Ufficio segreteria;
- le attestazioni di avvenuta valutazione dei dipendenti comunali, per l'attività svolta nel corso dell'anno 2023, effettuate dai rispettivi Responsabili dei Servizi;

DATO ATTO che nella valutazione dei Dipendenti comunali sono stati sentiti il Sindaco e i componenti della Giunta comunale;

RITENUTO di dover procedere, per l'anno 2023:

- alla presa d'atto della relazione resa dal Responsabile del Servizio tecnico in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati per l'anno 2023;
- alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati ai vari Servizi;
- alla valutazione dei dipendenti NON titolari di posizione Organizzativa effettuata dai rispettivi Responsabili dei Servizi;

PRENDE ATTO

- della relazione resa dal Responsabile del Servizio tecnico in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati per l'anno 2023;
- della valutazione dei dipendenti NON titolari di posizione Organizzativa effettuata dai rispettivi Responsabili dei Servizi;

VERIFICA

il sostanziale raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati per l'anno 2023

DA' ATTO

Che le schede di valutazione sono state consegnate ai dipendenti comunali.

Sampeyre, lì 05/06/2024

SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott.ssa NASI Chiara Angela