



Comune di BARGE
Provincia di Cuneo

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE
della GIUNTA COMUNALE

N° 58 del 11/05/2021

**OGGETTO: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE
NELL'ANNO 2020 - APPROVAZIONE.**

L'anno DUEMILAVENTUNO addì UNDICI del mese di MAGGIO con inizio seduta alle ore 17:45 nel Palazzo Comunale.

Previa convocazione, è riunita la Giunta Comunale.

Risultano presenti – assenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto presso la sede del Palazzo Comunale come dal seguente prospetto:

Nominativi		Presente	Assente
1.	COMBA PIERA Sindaco	X	
2.	BELTRAMO NADIA Vice Sindaco		X
3.	TRECCO ELIO Assessore	X	
4.	PERASSI ELSA Assessore	X	
5.	BRUNO FRANCO ANDREA Assessore	X	
Totale		4	1

Partecipa all'adunanza l'infrascritto Segretario Comunale Sig.ra DOTT.SSA PEZZINI ROBERTA, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, la Sig.ra PROF.SSA COMBA PIERA nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Oggetto: **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE NELL'ANNO 2020 - APPROVAZIONE.**

LA GIUNTA COMUNALE

Dato atto che la presente seduta si svolge in presenza, nel rispetto delle misure di sicurezza anti Covid-19;

Premesso che l'art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150 (cd. "Brunetta"), e s.m.i., approvato in attuazione della delega parlamentare di cui alla Legge 4/3/2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, prevede che ogni Ente adotti annualmente un documento denominato "Relazione sulla Performance" che evidenzi, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;

Verificato che, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del summenzionato D. Lgs. n. 150/2009, la Relazione sulla Performance è validata dal Nucleo di Valutazione dell'ente e che tale validazione, ai sensi dell'art. 14, comma 6 del Decreto, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'ente, che nello specifico ad oggi sono costituiti dalle retribuzioni di risultato del Segretario Comunale come previsto dall'art.42 del CCNL 16.5.2001 Segretari Comunali e Provinciali e dai compensi relativi alla corresponsione della retribuzione di risultato agli incaricati di Posizione Organizzativa ai sensi art. 15 del CCNL 21/05/2018 Comparto Funzioni Locali, nonché dai compensi previsti dall'art. 68 dello stesso contratto per i premi destinati a compensare la performance individuale ed organizzativa intesa quale apporto del personale al miglioramento dei servizi, le condizioni di lavoro da parte del personale delle categorie A, B e C ed infine dalle indennità conseguenti all'attribuzione di particolari responsabilità, rispettivamente riconosciute dall'art.50 *sexies* e dall'art. 70 *quinquies* del CCNL 21/05/18 al personale collocato nelle Categorie B o C ovvero in Cat. D non incaricato di Posizione Organizzativa della Polizia Locale e degli altri Servizi;

Richiamati:

- il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con Deliberazione G.C. n. 94 del 23.06.2011, da ultimo modificato con delibera di Giunta n. 126 del 03.11.2020;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 156 del 12.10.2011, avente ad oggetto "CICLO PERFORMANCE – D.LGS. N. 150/2009 – AGGIORNAMENTO DISCIPLINA", con la quale si è provveduto ad adottare la disciplina aggiornata sul ciclo della performance, aggiornando il "Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance" e individuando quale nucleo di valutazione il Segretario Comunale;
- la Deliberazione n. 51 del 23.12.20219 con la quale il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2020-2022 e gli schemi del Bilancio di previsione per i relativi esercizi finanziari;

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 279 del 30.12.2019, con la quale la Giunta ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano Integrato degli Obiettivi per il triennio 2020/2022, contenente gli obiettivi e l'assegnazione delle risorse ai vari centri di costo, costituenti il PIANO DELLA PERFORMANCE DELL'ANNO 2020;

Esaminata la relazione sulla Performance dell'anno 2020 predisposta dal Responsabile del Personale in ottemperanza alle disposizioni soprarichiamate con la validazione del Nucleo di Valutazione ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 14, comma 4, lett. c), e comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009;

Reso atto che sulla proposta del presente provvedimento deliberativo, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, sono stati formulati i seguenti pareri:

- Segretario Comunale : favorevole in ordine alla regolarità tecnica;

Richiamato l'art. 48 del Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alla competenza deliberante del presente consesso;

Con voti unanimi e favorevoli resi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, qui integralmente richiamate e trasfuse, la "Relazione sulla performance del personale dipendente e dirigente anno 2020", così come validata dal Nucleo di Valutazione, composta dall'insieme dei documenti dalla stessa richiamati ed allegati al presente provvedimento del quale costituisce parte integrante e sostanziale;
2. Di disporre, ai sensi dell'art. 10, comma 8, lett. b) del D. Lgs. n. 33/2013, la pubblicazione sul sito web di questo Comune nella sezione Amministrazione Trasparente" / sotto-sezione livello 1 "Performance" / sottosezione livello 2 "Relazione sulla Performance".

SUCCESSIVAMENTE, con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.

* * * * *

Del che si è redatto il presente verbale.

La Sindaca
PROF.SSA COMBA PIERA *

Il Segretario Comunale
DOTT.SSA PEZZINI ROBERTA *

* Il documento e' firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

COMUNE DI BARGE

Provincia di Cuneo

Relazione sulla *performance* **Anno 2020**

Allegato alla deliberazione di Giunta Comunale n. 58 dell'11.05.2021

LA SINDACA

F.to Prof.ssa Piera Comba

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Roberta Pezzini

PREMESSA

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (nel testo ampiamente modificato dal D.Lgs. n. 74/2017), nel delineare la disciplina del ciclo della *performance*, ha previsto all'art. 10 la redazione annuale entro il 30 giugno da parte delle amministrazioni pubbliche di una Relazione sulla *performance* che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse¹.

La relazione deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione.

In particolare, per quanto riguarda gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla *performance* può essere unificata al rendiconto della gestione.

La relazione annuale sulla performance è uno strumento:

- di miglioramento gestionale, grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance, favorendo così una maggiore efficacia dell'attività di programmazione dell'Ente;
- di accountability, attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati.

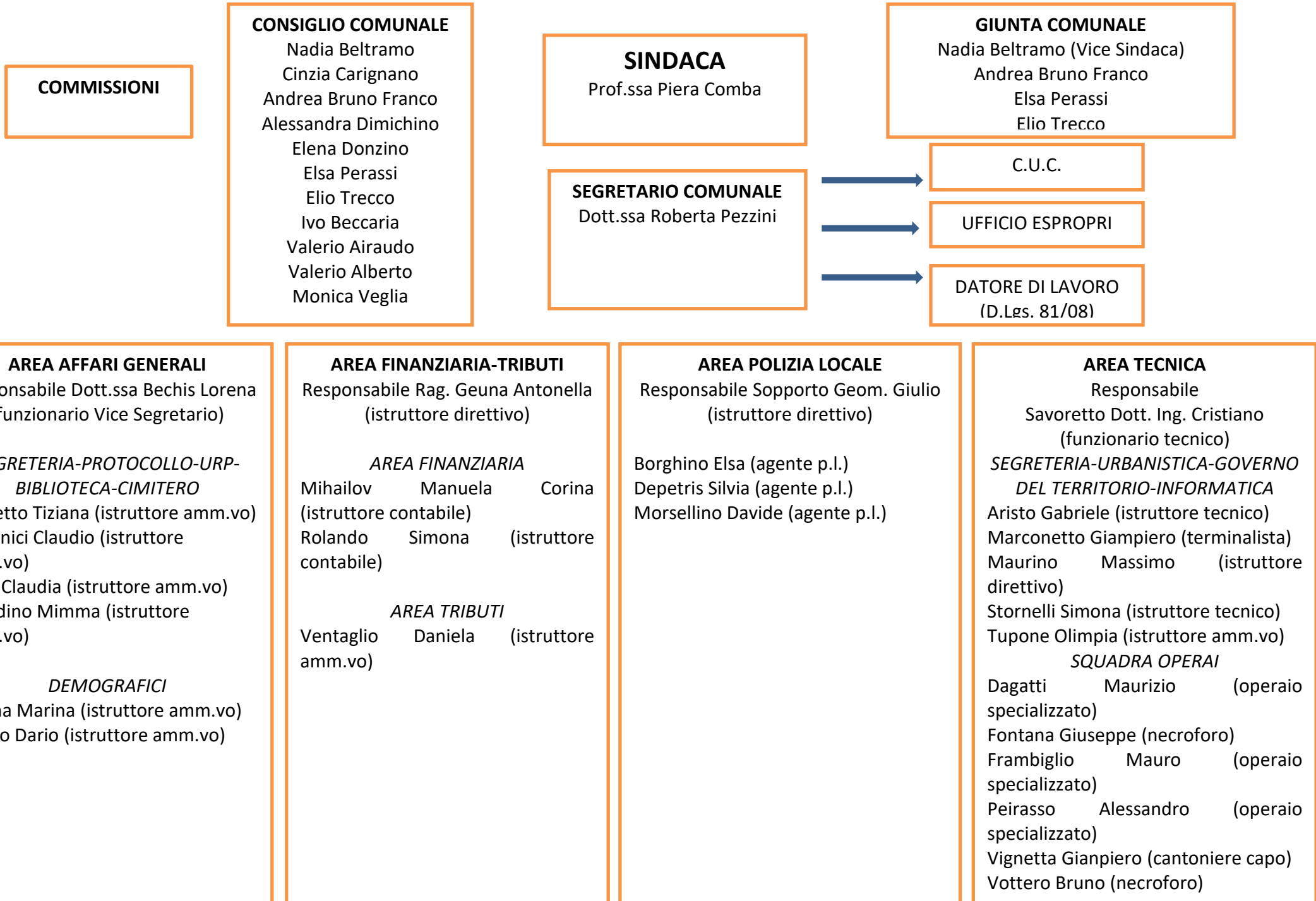
Al pari degli altri documenti del ciclo della performance, la Relazione annuale sulla performance deve essere pubblicata anche su Amministrazione Trasparente.

La relazione è così articolata:

1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA
2. LA PERFORMANCE DEL COMUNE
3. SINTESI DEI RISULTATI RAGGIUNTI

¹ **NOTA BENE:** Ai sensi dell'art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009: "5. In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati. Nei casi in cui la mancata adozione del Piano o della Relazione sulla performance dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo di cui all'articolo 12, comma 1, lettera c), l'erogazione dei trattamenti e delle premialità di cui al Titolo III è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano, ai sensi del periodo precedente. In caso di ritardo nell'adozione del Piano o della Relazione sulla performance, l'amministrazione comunica tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica."

**1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA :
ORGANIGRAMMA**



PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2020

La tabella che segue riporta il personale in servizio al 31.12.2020

Cat.	Posti coperti	
	Tempo Pieno	Part Time
D3	2	-
D	3	1
C	11	5
B3	1	1
B	6	-
TOTALE	23	7

RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Le informazioni riguardanti dati economici finanziari sono desumibili della deliberazione della Giunta Comunale con la quale viene approvato la Relazione al Rendiconto 2020.

PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO IN GENERE

Come dimostrato dal Piano di Azioni Positive, approvato con deliberazione di giunta comunale n. 127 del 29.10.2020, questa Amministrazione si impegna a tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio e promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

2. LA PERFORMANCE DEL COMUNE

Il sistema di misurazione e valutazione della Performance riguarda la misurazione della performance organizzativa delle varie articolazioni organizzative e della performance individuale con riferimento a:

- Responsabili di Servizio – incaricati di posizioni organizzative;
- Personale di categoria B, C, e D non incaricato di posizione organizzativa.

Il sistema e gli strumenti di incentivazione ad esso collegati, perseguono il miglioramento della qualità delle attività e dei servizi offerti nonché, lo sviluppo professionale del personale. Il processo di condivisione degli obiettivi, a tal fine, è considerato utile a tutti i livelli organizzativi, la valorizzazione e responsabilizzazione nei confronti dei risultati collettivi, il rafforzamento del principio di collaborazione interna finalizzate agli obiettivi generali del Comune.

La Performance organizzativa riguarda il contributo che il Comune nel suo complesso o una sua articolazione organizzativa apporta all'attuazione delle politiche attivate dall'Ente per la soddisfazione finale dei bisogni della collettività.

La Performance individuale riguarda il contributo di ciascun dipendente in termini di risultato individuale e di modalità di raggiungimento dello stesso all'attività dell'unità organizzativa di appartenenza.

Il ciclo della performance prevede:

- a) La predisposizione di un Piano della Performance, da redigere in coerenza con i programmi aziendali;
- b) Il monitoraggio dell'andamento della performance e l'inserimento nel Piano della Performance delle eventuali variazioni;
- c) La predisposizione di una Relazione sulla Performance che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati;
- d) La pubblicazione del Piano della Performance e della Relazione sulla Performance sul sito istituzionale del Comune.

Nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance intervengono diversi soggetti, ognuno dei quali con specifiche funzioni e responsabilità:

- il Segretario Comunale/Nucleo di valutazione;
- i Responsabili di Servizio;
- la Giunta Comunale.

IL Sistema per la misurazione e valutazione della performance è stato adottato con deliberazione della G.C. n. 156 del 12.10.2011.

3. RISULTATI RAGGIUNTI

La presente relazione ha la finalità di esporre i risultati ottenuti e di utilizzare tale momento di verifica come occasione conclusiva e riassuntiva di confronto con le criticità ed i vincoli esterni.

La Giunta Comunale, in stretta collaborazione con l'organo monocratico ha assegnato degli obiettivi ai n. 4 Responsabili di servizio con deliberazione della G.C. n. 279 del 31.12.2019 con la quale è stata approvato il Piano esecutivo di gestione e il piano integrato degli obiettivi per il triennio 2020/2022, contenente gli obiettivi e l'assegnazione delle risorse dei vari centri di costo, costituenti il PIANO DELLA PERFORMANCE 2020.

E' da precisare che il Piano della Performance non necessariamente esaurisce l'intero programma delle attività e delle funzioni che vengono svolte dal Comune. Nella maggior parte dei casi non si traducono in obiettivi specifici.

I dati relativi al monitoraggio effettuato sulla base dei report elaborati dai Responsabili mostrano il pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Il Nucleo di Valutazione, con relazione n 1/2021, esaminata la documentazione prodotta dai responsabili di area, ha osservato che gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Area, sono stati positivamente raggiunti.

Non si rilevano particolari criticità nel raggiungimento degli obiettivi proposti tenuto anche conto che il 2020 è stato l'anno della pandemia da COVID 19. E' stata prevista l'attribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili di Area nella misura del 25% della retribuzione di posizione.

Il Nucleo di valutazione, con relazione n. 2/2021, ha inoltre provveduto all'analisi delle valutazioni del personale non titolare di PO. Si registrano le seguenti risultanze.

- N. 8 dipendenti si collocano nella fascia di punteggio da 95 a 100
- n. 10 dipendenti si collocano nella fascia di punteggio da 90 a 95
- n. 7 dipendenti si collocano nella fascia di punteggio da 85 a 90
- n. 0 dipendenti si collocano nella fascia di punteggio da 80 a 85
- n. 1 dipendente si collocano nella fascia di punteggio da 70 a 75

La distribuzione del salario accessorio per il personale non titolare di PO risulta dalla seguente tabella.

Dipendenti non titolari di posizione organizzativa	Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis)		Reperibilità	Indennità Polizia locale (art. 56 quinquies)	Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies)	Performance		
	N giorni					Pronto intervento neve	Digitalizzazioni, pagina facebook assistenza informatica	Performance individuale
		1,10		1,00				
			Già liquidata			Sino al 30.4.2020 (già liquidato con determina n. 755/2020)	Dal 1.5.2020 al 31.12.2020	
OMISSIS						680,00	325,00	100,00

OMISSIS	191	210,10	136,32		1.000,00	866,67	511,46		100,00
OMISSIS				143,00					200,00
OMISSIS									258,00
OMISSIS									150,00
OMISSIS	216	237,60	136,32			866,67	386,42		100,00
OMISSIS				154,00					200,00
OMISSIS									400,00
OMISSIS	167	183,70	90,88			916,67	516,42		100,00
OMISSIS	220	242,00	136,32			866,67	456,42		100,00
OMISSIS								1.000,00	89,00
OMISSIS					1.150,00	216,67	108,33		100,00
OMISSIS									225,00
OMISSIS				157,00					200,00
OMISSIS					1.150,00				100,00
OMISSIS					300,00				200,00
OMISSIS	201	221,10	147,68				571,42		100,00
OMISSIS									267,00
OMISSIS									200,00
OMISSIS					300,00				200,00
OMISSIS					300,00				200,00
OMISSIS									300,00
OMISSIS									100,00
OMISSIS									345,00
OMISSIS	225	247,50	136,32			866,67	456,42		100,00
OMISSIS	236	259,60	193,12			916,67	376,42		0
TOTALE		1.601,60	976,96	454,00	4.200,00	6.196,69	3.708,31	1.000,00	4.434,00