

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2023

1. Introduzione illustrativa

La presente relazione chiude il ciclo della performance dell'anno 2023, attivato con la elaborazione e successiva approvazione degli atti di programmazione dell'esercizio di riferimento. Il Piano della Performance 2023 del Comune di Gallio, ai sensi di quanto previsto dal D.P.R. n. 81/2022 è assorbito nella sezione "Performance" del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 09 del 25.01.2023.

Il Piano della Performance definisce gli obiettivi dell'Ente e il Piano esecutivo di gestione mette a disposizione le risorse in attuazione dei principali strumenti di programmazione, costituiti dal Documento unico di programmazione approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 36 del 22.12.2022 e dal bilancio di previsione approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 41 del 22.12.2022.

Per ogni obiettivo sono stati individuati il responsabile, i tempi previsti, i risultati attesi e i relativi indicatori per consentire di misurarne il grado di realizzazione a fine anno.

Gli obiettivi del Piano esecutivo di gestione prevedono per ciascun obiettivo la redazione di una scheda obiettivo di Peg/PdO contenente gli obiettivi strategici e rilevanti di settore.

Il livello di raggiungimento degli obiettivi è sottoposto a valutazione secondo le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 51 del 23.05.2016 da ultimo modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 158 del 19.12.2019. Con lo stesso sistema sono valutate le performance delle posizioni di elevata qualificazione e del restante personale dipendente.

La Relazione ha la finalità di illustrare ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati di performance ottenuti nel corso del 2023.

Si conclude in questo modo il ciclo di gestione annuale della performance.

Il sistema di misurazione/valutazione della performance (art. 7 D.Lgs. n. 150/09)

Il Regolamento degli Uffici e dei Servizi prevede che tale sistema da approvare, previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione, con atto della Giunta Comunale, disciplini le varie attività preordinate alla gestione del ciclo della performance (art. 43).

Ad oggi, tale disciplina è stata adottata con **delibera G.C. 158/2019**.

Tale sistema si integra con gli atti di programmazione riportati nell'Introduzione.

2. Analisi del contesto e delle risorse

La struttura organizzativa del Comune si articola in Settori, suddivisi a loro volta in Uffici, ed è disciplinata dal vigente Regolamento sull'organizzazione degli Uffici e dei Servizi.

I Settori nelle quali si articola la macro-struttura organizzativa sono:

- Settore Amministrativo
- Settore Finanziario
- Settore Tecnico

L'organizzazione è stata meglio definita e rappresentata nel Regolamento degli Uffici e dei Servizi vigente.

La dotazione organica dell'Ente dell'anno 2023, definita in base alla spesa di personale potenziale massima, e la programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2023-2024-2025 sono state approvate con deliberazione di Giunta comunale n. 09 del 25.01.2023 (Approvazione P.I.A.O.) e n. 67 del 05.06.2023 (Prima variazione al P.I.A.O.).

DOTAZIONE ORGANICA al 31/12/2023

Profilo Professionale	Posti in organico		Posti coperti		Posti vacanti	
	Full time	Part-time	Full time	Part-time	Full time	Part-time
Funzionario	6	1	6	1	/	/
Istruttore	9	2	7	2	1	/
Operatore tecnico esperto	6	/	6	0	/	/
Totale	21	3	19	3	1	/

Sulla base delle previsioni contenute nel programma del fabbisogno di personale nell'anno 2023 è iniziata la procedura di cui all'art. 34 bis e scorrimento graduatorie in corso di validità di altri enti il cui esito è stato negativo.

Per quanto riguarda il contesto delle risorse, in base alla relazione al consuntivo approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 15 del 23.04.2024, nell'anno 2023 le risorse si sono articolate nei diversi titoli delle entrate e delle spese come dai seguenti prospetti:

a) conto del bilancio:

Previsioni definitive

ENTRATA		SPESA	
Titolo	Euro	Titolo	Euro
Titolo I°	3.921.059,90	Titolo I°	5.326.216,03
Titolo II°	609.869,25	Titolo II°	3.900.287,70
Titolo III°	871.612,05	Titolo III°	0,00
Titolo IV°	1.820.699,60	Titolo IV°	76.325,17
Titolo V°	0,00	Titolo V°	103.300,00
Titolo VI°	0,00	Titolo VII°	1.158.082,28
Titolo VII°	103.300,00		
Titolo IX°	1.158.082,28		
Avanzo amm.ne	651.057,86		
FPV corrente	0,00		
FPV capitale	1.428.530,24		
TOTALE	10.564.211,18	TOTALE	10.564.211,18

Situazione finanziaria

	Euro
FONDO DI CASSA AL 01.01.2023	3.371.414,20
RISCOSSIONI	6.155.313,17
PAGAMENTI	7.580.860,41
FONDO DI CASSA AL 31.12.2023	1.945.866,96
Residui attivi	3.820.057,91
Residui passivi	3.878.146,74
Fondo pluriennale vincolato per spese correnti	91.776,14
Fondo pluriennale vincolato per spese in conto capitale	477.398,80
Avanzo di Amministrazione	1.318.603,19

Risultato di amministrazione € 1.318.603,19 che risulta distinto come segue:

DESCRIZIONE AVANZO	EURO
Parte accantonata	
Fondo crediti dubbia esazione al 31/12/2023	326.104,61
Fondo indennità di fine mandato al 31/12/2023	8.910,20
Fondo contenzioso	60.000,00
Fondo rinnovi contrattuali al 31/12/2022	18.000,00
Totale parte accantonata	413.014,81
Parte Vincolata	
Vincoli derivanti da trasferimenti	0,00
Totale parte vincolata	0,00
Totale parte destinata agli investimenti	94.937,47
Totale parte disponibile	810.650,91

3. Risorse destinate al trattamento economico accessorio del personale

Nell'anno 2023 il trattamento economico accessorio del personale non incaricato di elevata qualificazione è stato finanziato con le risorse quantificate inizialmente con determinazione n. 238 del 20.06.2023 per un importo complessivo di **Euro 130.839,31** di cui Euro **58.698,47** non soggette a limite.

Il trattamento economico accessorio del personale incaricato di elevata qualificazione è stato finanziato con le risorse a carico del bilancio e quantificate in **Euro 42.049,00**.

Il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 è determinato nell'importo di **Euro 115.288,95**, come da Allegato A) alla determinazione n. 238 del 20.06.2023, aggiungendo altresì nella verifica il salario accessorio del Segretario Comunale, come da istruzioni della RGS fornite per la compilazione della scheda SICI e della tab. 15/1 relativi alla figura del Segretario Comunale.

Il prospetto segue ne attesta il rispetto:

	ANNO 2016	ANNO 2023
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI	76.578,73	130.839,31
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI	///	///
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010	///	///
INCREMENTO O DIMINUIZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARIAZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI	///	///
TOTALE	76.578,73	130.839,31
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE	11.430,40	58.698,47
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE	///	///
TOTALE VOCI ESCLUSE	11.430,40	58.698,47
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE	34.786,00	42.049,00

POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO		
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA PO ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021		-252,12
MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE	7.263,00	0,00
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 DEL TUEL	///	///
INNALZAMENTO DEL LIMITE PER ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO	///	///
FONDO STRAORDINARIO (E ALTRE VOCI ...)	8.091,62	8.091,62
TOTALE DA ASSOGGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	115.288,95	122.029,34
DECURTAZIONE DA OPERARE		-6.740,39
Limite	115.288,95	115.288,95

4. Misurazione e valutazione performance organizzativa dell'Ente

Sulla scorta dei risultati conseguiti in relazione ai fattori presi in considerazione per l'anno 2023 nella valutazione della performance organizzativa, in base al sistema di valutazione vigente, il Nucleo di valutazione ha espresso una valutazione complessiva pari al 80%.

5. Misurazione e valutazione degli obiettivi della sottosezione Performance del PIAO anno 2023

Il vigente sistema di misurazione e di valutazione della performance dell'Ente prevede che le posizioni di elevata qualificazione, coordinati dal Segretario comunale, per ciascun Settore effettuino la necessaria attività di rendicontazione in ordine al grado di raggiungimento degli obiettivi mediante la compilazione delle apposite schede di monitoraggio.

Le schede vengono allegate alla presente relazione per formarne parte integrante e sostanziale (allegato B).

In ciascuna viene dato conto del grado di raggiungimento dell'obiettivo in relazione agli indicatori ed ai target individuati. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi è stata attestata dal Nucleo di Valutazione mediante apposite schede di valutazione delle posizioni di elevata qualificazione con risultato pari al 100% degli obiettivi assegnati a ciascun Settore.

Con riferimento al 2023 risulta pertanto una elevata capacità di raggiungimento degli obiettivi previsti, con incremento anche rispetto ai risultati raggiunti nel triennio precedente.

6. Il processo di misurazione e valutazione

Tenendo conto dei risultati relativi al grado di "Raggiungimento degli obiettivi" (che si articolano in obiettivi di *performance organizzativa* ed in obiettivi di *performance individuale*), e considerando gli altri elementi di valutazione presi in considerazione dal sistema di valutazione attinenti al "Comportamento" (competenze dimostrate, contributo alla performance generale, comportamenti professionali ed organizzativi, per i responsabili di ufficio motivazione e coordinamento collaboratori), ciascuna posizione di elevata qualificazione ha provveduto alla valutazione del personale assegnato.

La valutazione è effettuata con la previsione di punteggi che si articolano come segue:

Valutazione da 0 a 60	Valutazione da 61 a 89	Valutazione da 90 a 100
0	0	22

7. Bilancio di genere

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro del personale dipendente, con deliberazione di Giunta comunale n. 9 del 25.01.2023 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. n. 198/2006, per il triennio 2023-2025 (P.I.A.O). Il Piano prevede l'attuazione di diversi obiettivi che interessano le pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, l'utilizzo di forme di flessibilità orarie e la diffusione della cultura di genere, la tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni.

Nell'Amministrazione comunale risultano bene rappresentati entrambi in generi: n. 11 maschi e n. 11 femmine.

Per mancanza di rappresentanti individuati da parte delle Organizzazioni Sindacali non si è ancora potuto procedere alla nomina del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità.

La presente Relazione sulla Performance viene trasmessa alla Giunta comunale, affinché possa provvedere alla sua approvazione e affinché sia successivamente sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione.

Gallio, lì 24 aprile 2024

Il Vice Segretario comunale
Bertacco dott. Francesco



Firmato digitalmente da:
BERTACCO FRANCESCO
Firmato il 24/04/2024 16:24
Seriale Certificato: 1855545
Valido dal 24/10/2022 al 24/10/2025
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA