



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2020

PREMESSA

Il Piano triennale della Performance 2020/2022 è stato approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 67 del 03.06.2020. Il Piano è stato reso disponibile mediante pubblicazione sul sito web dell'ente.

Il Piano della performance 2020/2022 è stato predisposto e integrato nel rispetto della seguente normativa:

- Art. 10 del D.Lgs. 150/2009;
- Regolamento di disciplina del sistema di misurazione e della valutazione della performance e del sistema di incentivazione, approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 138 del 14.11.2018;
- Linee programmatiche di mandato dell'amministrazione per il quinquennio 2019/2024, approvate con Deliberazione del Consiglio comunale n. 28 del 24.07.2019;
- Documento unico di programmazione (DUP), approvato con Deliberazione del Consiglio comunale n. 56 del 30.12.2019;
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2020/2022, approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 09 del 29.01.2020.

Gli obiettivi di performance si estrinsecano nelle batterie di indicatori allegati al Piano, di due tipologie diverse:

- a) indicatori gestionali generali, attinenti alle grandezze finanziarie dell'ente, che rendono possibile una valutazione relativamente agli andamenti e alla sostenibilità dell'organizzazione nel medio periodo;
- b) indicatori gestionali specifici, che riguardano gli obiettivi operativi di mantenimento e miglioramento degli standard attuali dell'attività amministrativa affidati al personale dipendente.

Esclusivamente gli obiettivi di cui al punto b) riguardano obiettivi di performance rivolti individualmente al personale comunale. Oltre a questi, è previsto che per specifici progetti di miglioramento qualitativo o di incremento dei servizi o per la realizzazione di specifici obiettivi, con apposita deliberazione la Giunta comunale possa incrementare il punteggio disponibile per ciascun servizio, provvedendo contestualmente a indicare il sottopunteggio da acquisire al raggiungimento di ogni obiettivo intermedio.

Comune a 5 stelle 2008

Il piano della performance, così conformato, permette la valutazione individuale del segretario, dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti comunali.

Qui di seguito si procederà alla valutazione delle performance relative a ciascun servizio, con la proposta di attribuzione dei punteggi al fine della liquidazione del salario accessorio relativo all'anno 2020.

Con Determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria n. 651 del 29.12.2020 risulta costituito in via definitiva il fondo destinato al salario accessorio dei dipendenti comunali; con deliberazione della Giunta comunale n. 63 del 20.05.2020 risultano quantificate le risorse destinate al salario accessorio dei responsabili dei servizi, mentre restano da quantificare le risorse destinate al salario accessorio del segretario comunale.

INDICATORI GESTIONALI GENERALI

Con riguardo agli indicatori gestionali generali, che non hanno incidenza sulla distribuzione del salario accessorio, si riportano qui di seguito i valori dell'anno 2020.

Indicatore	Fattori di calcolo	Valore
Autonomia finanziaria	(Tit. I + Tit. III entrate) <i>diviso</i> Totale entrate correnti	83,08 %
Grado di rigidità strutturale	(Spesa di personale + Rate mutui) <i>diviso</i> Totale entrate correnti	35,44 %
Indebitamento pro capite	Residuo debito per mutui <i>diviso</i> popolazione	490,28 €
Grado di rigidità per spesa di personale	Spesa di personale <i>diviso</i> Totale entrate correnti	30,62 %
Incidenza spesa di personale	Spesa di personale secondo i criteri dettati dalla Corte dei Conti <i>diviso</i> Totale spese correnti	24,96 %
Costo medio del personale	(Spesa macroaggr. 1 + IRAP + fondi) <i>diviso</i> numero dipendenti (Full-Time Equivalent su base annua)	43.064,46 €
Rapporto dipendenti su popolazione	Numero dipendenti (Full-Time Equivalent su base annua) <i>diviso</i> popolazione	0,46 %
Rapporto dipendenti su territorio	Numero dipendenti (Full-Time Equivalent su base annua) <i>diviso</i> kmq del territorio	63,86 %
Equilibrio di parte corrente	Entrate correnti <i>diviso</i> (Spese correnti + Spesa Titolo IV)	79,51 %
Risultato di amministrazione	#	2.089.705,45 €
Avanzamento realizzazione investimenti	Pagamenti Tit. II <i>diviso</i> Tit. II (impegni competenza + residui iniziali + FPV c/capitale)	40,62 %

INDICATORI GESTIONALI SPECIFICI

Con riguardo agli indicatori gestionali specifici, riferiti a ciascun dipendente dell'Ente, la misurazione della performance per l'anno 2020 è contenuta nel prospetto allegato che contiene, a fianco dei valori-obiettivo determinati dal Piano, il loro grado di raggiungimento e la valutazione degli scostamenti realizzati.

VALUTAZIONE INTERNA DEI RISULTATI

La valutazione è stata effettuata secondo quanto previsto nell'art. 11 del Regolamento di disciplina del sistema di misurazione e della valutazione della performance e del sistema di incentivazione, approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 138 del 14.11.2018.

Essa è stata espressa dal Sindaco con riguardo al Segretario comunale; dal Segretario comunale relativamente ai Responsabili dei servizi, titolari di posizione organizzativa; dai titolari di posizione organizzativa in riferimento al personale dipendente.

Nell'anno non si sono avverate le condizioni che non consentono l'avvio del processo valutativo dei dipendenti, ovvero:

- a) condanna per reati contro la pubblica amministrazione o per altri fatti da cui derivi danno all'immagine per l'amministrazione, il cui accertamento sia stato riconosciuto dal giudice competente;
- b) gravi e reiterate inadempienze relativamente alla prevenzione della corruzione o della trasparenza che hanno dato luogo alla comminazione di sanzioni disciplinari;
- c) violazione delle disposizioni contenute nell'articolo 7 del d.lgs. 165/2001, in materia di stipula di contratti di collaborazione (comma 5-bis, art. 7 del d.lgs. 165/2001);
- d) presenza inferiore ai 4 mesi nell'anno di riferimento.

Ugualmente, non risultano applicati punteggi negativi in corrispondenza delle oggettive inadempienze o del mancato rispetto degli obblighi comportamentali previsti al comma 7:

- a) avere causato danno all'immagine dell'ente;
- b) avere determinato un danno economico a causa di inerzia o inadempimento;
- c) mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, il risarcimento del danno, l'indennizzo, la nomina di un commissario ad acta ovvero la mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art. 2, comma 9, legge 241/1990);
- d) mancata o incompleta attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa che siano state oggetto di specifiche contestazioni;
- e) mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione o dal proprio responsabile (articolo 21, comma 5, decreto legislativo 165/2001);
- f) mancato esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli standard qualitativi e quantitativi del settore di competenza (articolo 21, comma 1-bis);
- g) violazione degli obblighi prestazionali che abbiano determinato insufficiente rendimento (articolo 55-quater, comma 2);
- h) inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies);
- i) mancato o inadeguato esercizio dell'azione disciplinare, laddove si renda necessario (articolo 55 sexies, comma 3);
- j) rilievi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti.

Sono state invece applicate le decurtazioni predefinite dal Piano della performance conseguenti all'irrogazione di sanzioni disciplinari.

Per la valutazione individuale sono state utilizzate le schede approvate con Deliberazione della Giunta comunale n. 138 del 14.11.2018, che tengono conto dei seguenti fattori comportamentali:

- a) responsabilità dei risultati;
- b) capacità relazionali;
- c) capacità decisionali;
- d) capacità di iniziativa;
- e) flessibilità;
- f) produttività;
- g) capacità organizzativa;
- h) sviluppo delle risorse umane (per il segretario comunale e i dirigenti/titolari di posizione organizzativa).

Le schede di valutazione individuali danno quale risultato un punteggio espresso in decimi.

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

L'art. 69 del CCNL 21.05.2018 prevede che:

- 1) ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi;
- 2) la misura della maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
- 3) la contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Il CCDIT 2019/2021 stabilisce, all'art. 11, che la maggiorazione non possa essere inferiore al 30% né superiore al 50% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale.

Per i fini suddetti, la Giunta comunale ha fissato, con deliberazione n. 166 del 04.12.2019, la differenziazione del premio individuale nella percentuale del 35% da attribuire a n. 3 dipendenti.

Di seguito la determinazione degli importi:

Fondo per il salario accessorio (A)	171.302,16
Quote progressione economica, indennità di comparto, indennità di rischio, indennità di reperibilità, indennità di responsabilità, maneggio valori, specifiche responsabilità (B)	74.805,26
Quota disponibile per la produttività (C=A-B)	96.496,90
N. dipendenti destinatari della produttività (D)	36
Quota pro-capite (E=C/D)	2.680,47
Maggiorazione 35% (F=E*35%)	938,16
Quota da destinare alla differenziazione del premio individuale (3 dip.)	2.814,49

(G=F*3)	
Quota per la produttività da ripartire fra i dipendenti, cui aggiungere successivamente la maggiorazione per i soli aventi diritto (H=C-G)	93.682,41

ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE

Sulla base di quanto detto, con specifico atto del Responsabile dell'Area Finanziaria susseguente alla validazione della presente Relazione, il salario accessorio dovrà essere attribuito nel seguente modo:

1. Ai dipendenti comunali spettano i **compensi diretti ad incentivare la produttività** di cui all'art. 68, c. 2, lett. a) e b), del CCNL 21.05.2018.

La quota disponibile per la produttività, sottratta la quota da destinare alla maggiorazione di cui al paragrafo precedente, dovrà essere attribuita al personale dipendente dividendo la stessa per il totale dei punteggi massimi attribuibili riportati nella tabella "*Indicatori gestionali specifici*" e dei punteggi massimi per le valutazioni, e moltiplicando il quoziente per il punteggio ottenuto da ciascun dipendente. La parte non attribuita confluirà, quale economia, nel fondo dell'anno successivo. La quota da destinare alla differenziazione del premio individuale (art. 69 del CCNL 21.05.2018) andrà attribuita esclusivamente ai tre dipendenti con il punteggio più elevato (punteggio derivante da obiettivi sommato al punteggio derivante dalla scheda di valutazione).

2. Ai Responsabili dei servizi titolari di posizioni organizzative spetta la **retribuzione di risultato** di cui all'art. 15, c. 4, del CCNL 21.05.2018. La quota di retribuzione di risultato individuale massima è stata fissata - con deliberazione della Giunta comunale n. 63 del 20.05.2020 - per ciascuna posizione nella percentuale del 20% delle complessive risorse da destinare alla remunerazione della singola posizione organizzativa (retribuzione di posizione e retribuzione di risultato), ad eccezione di quella riferita all'Area Amministrativa (pari a zero). La retribuzione di risultato da riconoscere si ottiene dividendo la quota summenzionata per la somma dei punteggi massimi attribuibili riportati nella tabella "*Indicatori gestionali specifici*" e dei punteggi massimi per le valutazioni, moltiplicando il quoziente per il punteggio ottenuto. La parte non attribuita costituirà economia a favore del bilancio comunale.
3. Al Segretario comunale spetta la **retribuzione di risultato** di cui all'art. 42 del CCNL Segretari 16.05.2001. La quota di retribuzione di risultato a carico del Comune di Ponte nelle Alpi (commisurata al 10% del monte stipendi del segretario, che ricomprende tutte le voci retributive del segretario compresi i diritti di rogito, secondo quanto indicato dall'ARAN e dall'AGES nella Delibera del C.d.A. 50/2007) dovrà essere calcolata in rapporto alla somma dei punteggi massimi attribuibili riportati nella tabella "*Indicatori gestionali specifici*" e dei punteggi massimi per le valutazioni, e moltiplicando il quoziente per il punteggio ottenuto. La parte non attribuita costituirà economia a favore del bilancio comunale.