



# RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

## ANNO 2022

### PREMESSA

Il Piano triennale della Performance 2022/2024 è stato approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 11 del 02.02.2022 e modificato con successive Deliberazioni n. 132 del 21.09.2022, n. 151 del 20.10.2022, n. 160 del 15.11.2022 e n. 198 del 28.12.2022. Il Piano è stato reso disponibile mediante pubblicazione sul sito web dell'ente.

Il Piano della performance 2022/2024 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. 37 del 31.03.2021;
- 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) 2022/2024, approvato con Deliberazione del Consiglio comunale n. 35 del 29.09.2021 ed aggiornato con Deliberazione del Consiglio comunale n. 52 del 29.12.2021;
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2022/2024 assorbito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022/2024, approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 177 del 30.11.2022.

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.

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 2022.

Con Determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria n. 126 del 20.09.2022 risulta costituito in via definitiva il fondo destinato al salario accessorio dei dipendenti comunali; con deliberazione della Giunta comunale n. 6 del 03.02.2021 risultano quantificate le risorse destinate al salario accessorio dei responsabili dei servizi (importi confermati con deliberazione di Giunta comunale n. 11 del 02.02.2022), 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 2022.

<b>Indicatore</b>	<b>Fattori di calcolo</b>	<b>Valore</b>
<b>Autonomia finanziaria</b>	(Tit. I + Tit. III entrate) <i>diviso</i> Totale entrate correnti	<b>86,64%</b>
<b>Grado di rigidità strutturale</b>	(Spesa di personale + Rate mutui) <i>diviso</i> Totale entrate correnti	<b>36,81%</b>
<b>Indebitamento pro capite</b>	Residuo debito per mutui <i>diviso</i> popolazione	<b>453,05 €</b>
<b>Grado di rigidità per spesa di personale</b>	Spesa di personale <i>diviso</i> Totale entrate correnti	<b>30,47%</b>
<b>Incidenza spesa di personale</b>	Spesa di personale secondo i criteri dettati dalla Corte dei Conti <i>diviso</i> Totale spese correnti	<b>34,03%</b>
<b>Costo medio del personale</b>	(Spesa macroaggr. 1 + IRAP + fondi) <i>diviso</i> numero dipendenti (Full-Time Equivalent su base annua)	<b>42.430,35</b>
<b>Rapporto dipendenti su popolazione</b>	Numero dipendenti (Full-Time Equivalent su base annua) <i>diviso</i> popolazione	<b>0,50%</b>
<b>Rapporto dipendenti su territorio</b>	Numero dipendenti (Full-Time Equivalent su base annua) <i>diviso</i> kmq del territorio	<b>67,86%</b>
<b>Equilibrio di parte corrente</b>	Entrate correnti <i>diviso</i> (Spese correnti + Spesa Titolo IV)	<b>107,60%</b>
<b>Risultato di amministrazione</b>	#	<b>2.205.353,89 €</b>
<b>Avanzamento realizzazione investimenti</b>	Pagamenti Tit. II <i>diviso</i> Tit. II (impegni competenza + residui iniziali + FPV c/capitale)	<b>52,73%</b>

## **INDICATORI GESTIONALI SPECIFICI**

Con riguardo agli indicatori gestionali specifici, riferiti a ciascun dipendente dell'Ente, la misurazione della performance per l'anno 2022 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. 37 del 31.03.2021.

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 di cui all'art. 11 comma 4 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 8:

- 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.

Non risulta necessario applicare le decurtazioni predefinite dal Piano della performance conseguenti a sanzioni disciplinari, in quanto non irrogate nell'anno.

Per la valutazione individuale sono state utilizzate le schede approvate con Deliberazione della Giunta comunale n. 37 del 31.03.2021, 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. 133 del 21.09.2022, 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)	180.195,89
Quote progressione economica, indennità di comparto, indennità di rischio, indennità di reperibilità, indennità di responsabilità, maneggio valori, specifiche responsabilità (B)	81.647,29
Quota disponibile per la produttività (C=A-B)	98.548,60
N. dipendenti destinatari della produttività (D)	38
Quota pro-capite (E=C/D)	2.593,38
Maggiorazione 35% (F=E*35%)	907,68

Quota da destinare alla differenziazione del premio individuale (3 dip.) ( $G=F*3$ )	2.723,05
Quota per la produttività da ripartire fra i dipendenti, cui aggiungere successivamente la maggiorazione per i soli aventi diritto ( $H=C-G$ )	95.825,55

## 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, per la parte coperta da risorse stabili e costituirà economia a favore del bilancio comunale per la parte eventualmente coperta da risorse variabili. 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 per ciascuna posizione con deliberazione della Giunta comunale n. 132 del 21.09.2022. Nel complesso, le quote rappresentano il 25% delle risorse da destinare alla remunerazione della singola posizione organizzativa (retribuzione di posizione e retribuzione di risultato). 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.