



Relazione sulla performance Anno 2023

Premessa

Il Comune di Castelfiorentino ha provveduto, nei tempi previsti, a dotarsi di ogni strumento applicativo delle norme introdotte dal decreto legislativo n. 150/2009 (cd. “decreto Brunetta”), al fine di perseguire, seppur con un’azione progressiva, obiettivi di recupero di efficienza nelle azioni di erogazione dei servizi all’utenza.

La presente Relazione sulle performance riassume pertanto le prestazioni rese da tutti gli operatori, che vengono misurate sulla base del “Piano delle Performance”, adottato dall’amministrazione comunale che insieme al sistema di pianificazione ed agli strumenti valutativi, rappresenta il necessario corredo strumentale previsto dalla legge per verificare il raggiungimento dei risultati previsti.

Ai sensi del comma 1, lettera b, art. 10 del D.lg. 150/2009, infatti, l’Amministrazione comunale deve adottare 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...*”.

Pertanto, la presente Relazione rappresenta lo strumento attraverso il quale il Comune rileva i risultati conseguiti nel corso dell’esercizio finanziario precedente e viene proposto in approvazione alla Giunta comunale affinché possa valutare i risultati raggiunti mediante le prestazioni rese dagli operatori/dipendenti dell’amministrazione e, successivamente all’approvazione da parte dell’organo esecutivo, viene sottoposto alla validazione da parte del Nucleo di valutazione (ai sensi dell’art. 14, commi 4, lettera c), e 6, del D.Lgs. n. 150/2009), pubblicata sul sito dell’Ente, nell’apposita sezione di Amministrazione Trasparente.

Con la presente Relazione vengono illustrati i risultati complessivi del Piano degli Obiettivi approvati dall’Ente con deliberazione della Giunta comunale 19/2023, integrata dalla deliberazione G.C. n.86/2023 eseguiti nel corso dell’anno 2023. I parametri di riferimento sono quelli indicati nella suddetta deliberazione della Giunta Comunale nella quale sono stati altresì definiti ed attribuiti gli indicatori di risultato ed il peso assegnato a ciascun obiettivo.

Il ciclo di gestione della performance, caratterizzato dalle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e assegnazione della premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio e con gli altri sistemi di pianificazione e controllo. La Relazione sulla performance deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell’anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

Al pari del Piano della performance, la Relazione è approvata dalla Giunta Comunale, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell’amministrazione.

Complementare alla presente Relazione sulla performance che si riferisce agli obiettivi di PEG, sono individuati a parte (scheda di valutazione) gli indicatori di performance organizzativa (valore atteso – peso - % raggiungimento), i comportamenti organizzativi, le competenze manageriali e professionali a completare il giudizio di valore sull’attività dei dirigenti e/o Elevate Qualificazioni (EQ).

Si evidenzia che, sempre ai sensi dell’art. 14, commi 4, lettera c), e 6, del D.Lgs. n. 150/2009, la Relazione la validazione del Nucleo di Valutazione è condizione inderogabile per l’accesso agli strumenti premiali.



1- La misurazione della performance organizzativa dell'Ente – realizzazione delle attività strutturali e dei servizi.

Per la valutazione della performance organizzativa dell'Ente il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa del Comune di Castelfiorentino prende in considerazione “la valutazione dell'amministrazione nel suo complesso” ed è “posta in essere in funzione degli standard di qualità, che attengono, ancorché non in via esclusiva, all'impatto nei confronti dei destinatari dell'attività pubblica e, in generale, dei cittadini, nonché all'attivazione di un processo di miglioramento continuo delle performance”.

2- La misurazione della performance organizzativa dei Servizi – realizzazione degli obiettivi programmati

Per la misurazione della performance organizzativa dei singoli Servizi, il Nucleo di Valutazione si è avvalso delle relazioni effettuate dai dirigenti/responsabili dei servizi e dei dati contenuti nelle schede compilate ai fini della valutazione del grado complessivo di raggiungimento degli obiettivi.

La valutazione media attribuita al raggiungimento degli obiettivi del singolo Servizio costituisce l'indicatore di sintesi della Performance del Servizio, la quale ha inciso direttamente, come regolamentato nel sistema di misurazione e valutazione della performance, sulla valutazione della performance individuale dei responsabili dei Servizi incaricati di posizione organizzativa e del personale assegnato. Analogamente, la media dei punteggi di valutazione della performance organizzativa dei Servizi affidati ad ogni Responsabile ha inciso direttamente sulla valutazione della performance individuale del responsabile stesso.

Per un'analisi dettagliata degli obiettivi dei servizi si rinvia all'allegato alle deliberazioni della Giunta Comunale n. 19/2023 e n.86/2023.

Dalla verifica eseguita sulle relazioni di fine esercizio predisposte da ciascun Responsabile si ricava in che misura percentuale sono stati raggiunti gli obiettivi assegnati con le suddette deliberazioni.

Ad esito del processo di valutazione, il Nucleo di Valutazione ha elaborato i dati con riferimento alla performance organizzativa dei singoli Servizi.

3 - Performance individuale - I criteri della valutazione delle posizioni organizzative

Per la valutazione delle prestazioni delle posizioni organizzative dell'anno 2023 il Nucleo di Valutazione attesta la correttezza del processo valutativo attuato dall'Ente come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione contenuto nel vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi integrato dalla metodologia di valutazione della performance individuale approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 109 del 21.12.2022.

La metodologia di valutazione della performance individuale seguirà i criteri approvati con la deliberazione G.C. n. 109 del 21.12.2022.

4 - I criteri della valutazione delle prestazioni dei dipendenti

Per la valutazione delle prestazioni dei dipendenti dell'anno 2023 il Nucleo di Valutazione ha attestato la correttezza del processo valutativo attuato dall'Ente come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione contenuto nel vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

La gestione della valutazione della performance individuale ha seguito i criteri espressi dal vigente regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi.



Le schede complessive di valutazione firmate dai responsabili di servizio sono state raccolte dall'Ufficio Personale.

L'attribuzione degli obiettivi di cui alle Deliberazioni di Giunta n. 19/2023 e n. 86/2023, è stata predisposta a livello dei due settori dirigenziali e quindi articolata all'ulteriore sotto livello afferente ai diversi servizi. Si riportano in sintesi gli obiettivi assegnati rimandando allo specifico allegato per i necessari approfondimenti:



SETTORE I - AFFARI GENERALI, RISORSE, SERVIZI ALLA PERSONA E AL CITTADINO

Dirigente: dott. Giuseppe Zaccara

SERVIZI FINANZIARI

OBIETTIVO N. 1) *"Mantenimento equilibri di bilancio"*

OBIETTIVO N. 2) *"Avanzo di Amministrazione e ricostituzione dei vincoli e dell'avanzo libero"*

OBIETTIVO N. 3) *"Lotta all'evasione e all'elusione fiscale"*

OBIETTIVO N. 4) *"CCNL 16/11/2022.Nuovo sistema di classificazione"*

SERVIZI CULTURALI E ALLA PERSONA

OBIETTIVO N. 1) *"Revisione generale del patrimonio documentario della biblioteca e selezione opere da destinare allo scarto"*

OBIETTIVO N. 2) *"riorganizzazione servizi scolastici"*

SERVIZI AL CITTADINO

OBIETTIVO N. 1) *"Miglioramento servizi al cittadino"*

OBIETTIVO N. 2) *"Trasparenza azione amministrativa"*

OBIETTIVO N. 3) *"Digitalizzazione P.A."*

OBIETTIVO N. 4) *"Sviluppo e valorizzazione del territorio"*

SETTORE II - TECNICO/MANUTENTIVO E DI GESTIONE DEL TERRITORIO

Dirigente: Ing. Manrico Padovani

SERVIZIO TECNICO-MANUTENTIVO

OBIETTIVO N. 1) *"Avvio Cantieri PNRR".*

OBIETTIVO N. 2) *"Informatizzazione servizio cimiteriale (avvio mappatura completa cimiteri)."*

SERVIZIO DI GESTIONE DEL TERRITORIO

OBIETTIVO N. 1) *"Recupero ex Montecatini"*

OBIETTIVO N. 2) *"Riorganizzazione Mercato Settimanale"*

OBIETTIVO N. 3) *"estrapolazione dati quantitativi stato di attuazione strumenti urbanistici vigenti"*

OBIETTIVO TRASVERSALE (DELIBERAZIONE G.C. 86/2023)

OBIETTIVO TRASVERSALE: *"Rispetto dei tempi medi di pagamento e rispetto degli indicatori per non accantonare somme nel FDGC".*



Vista la complessità e l'articolazione delle attività rientranti negli obiettivi sopra elencati, i Dirigenti e i Responsabili E.Q. hanno predisposto apposite relazioni, che si allegano alla presente, a completamento delle attività, con indicazione della percentuale di realizzazione del progetto complessivo e dell'apporto dei singoli dipendenti, ai fini della misurazione della performance.

Pertanto, in considerazione degli esiti gestionali dell'esercizio finanziario 2023 con espresso riferimento ai risultati ottenuti in relazione agli obiettivi posti dal piano della performance, si ritiene che l'utilità complessiva conseguita, a seguito del perseguimento di detti obiettivi sia idonea a consentire il pagamento delle somme per la primalità del personale dipendente previste dagli accordi sottoscritti da questa amministrazione con le parti sindacali.

Castelfiorentino, _____/2024

IL SEGRETARIO GENERALE
dott. Giuseppe Zaccara