



# Comune di Ceresara

## Provincia di Mantova

Allegato alla delibera G.C. n. 62 del 28/06/2024  
Il Segretario Comunale  
f.to dott.ssa G. Scibilia

### VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE N. 3 DEL 26/06/2024 DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2023

\*\*\*

**Premesso** che il Nucleo di Valutazione (NdV) ha il compito di verificare il grado di attuazione dei programmi e dei progetti affidati, partendo dal Piano dettagliato degli obiettivi e della Performance (PDOP) e focalizzandosi sui progetti di sviluppo dell'Ente perseguiti nei singoli settori. In accordo con la metodologia approvata, il NdV ha richiesto lo stato di avanzamento dei singoli obiettivi ai responsabili di ciascun settore e ne ha conseguentemente rielaborato un prospetto sintetico dello stato di raggiungimento dei programmi e degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione.

Il sistema si basa su un processo di autocontrollo permanente da parte dei Responsabili di ogni settore sul grado di raggiungimento, dei tempi e degli eventuali nuovi obiettivi il cui esito viene comunicato al NdV, che si riserva la possibilità di sollevare eventuali osservazioni di natura metodologica o sostanziale. Il NdV effettua, inoltre, la verifica dell'attività dei responsabili e sulla base di elementi oggettivi valuta lo stato di raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Giunta con l'approvazione del PDOP.

#### **Dato atto** che:

- in seguito all'intervenuta riforma legislativa, con deliberazione della G.C. n.99 del 05/12/2018 è stato approvato un nuovo regolamento sul sistema di valutazione della Performance, finalizzato a recepire i mutamenti legislativi di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs n°150/2009, come modificato dal D.Lgs n°74/2017, con cui sono state aggiornate le regole di funzionamento dell'Ente in applicazione anche degli istituti contrattuali previsti nel nuovo CCNL 21/05/2018, relativo al personale del comparto Funzioni Locali;
- con successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 16/02/2022, sono state approvate le modifiche in aggiornamento del regolamento denominato "*Regolamento unico sul sistema permanente di valutazione del personale dipendente ex D. Lgs. n°150/2009, modificato dal D. Lgs n°74/2017.*", unitamente agli allegati "a", "b", "c", "d", "e", "f", "g", "x", "y", nel **testo riformulato nel solo articolo 16 e nell'allegato g**);
- in data 22/12/2023 è stato sottoscritto il **CCDI giuridico 2023/2025 ed annuale economico 2023** per la ripartizione delle risorse relative alla produttività valevoli **per l'anno 2023**, con applicazione dei nuovi istituti contrattuali previsti dal CCNL del 16/11/2022 relativo al triennio 2019/2021.

**Rilevato** che l'art. 7 del sopra citato nuovo regolamento sul sistema di valutazione, rubricato "*Relazione sulla performance*" prevede che:

"...

1. *La Relazione, sulla performance viene adottata, dalla Giunta, entro il termine perentorio del 30 Giugno dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione della performance, previa validazione da parte del Nucleo di Valutazione.*
2. *E' prevista la possibilità di unificare la Relazione sulla performance al rendiconto della gestione di cui all'art. 227 del TUEL, anticipando pertanto il termine al 30 aprile.*
3. *La relazione, di cui al comma 1, ha come presupposto, la relazione annuale sullo stato del sistema produttivo ed erogativo dell'Ente, in cui sono contenute le misurazioni, le valutazioni e le rendicontazioni riferite alla performance. In particolare riporta il ciclo di coerenza valutativa secondo i passaggi attuativi di seguito indicati:*



# Comune di Ceresara

## Provincia di Mantova

- a. la valutazione di coerenza del sistema di premialità con il raggiungimento degli obiettivi di performance definiti nel piano annuale;
  - b. la valutazione di coerenza delle risultanze di conseguimento degli obiettivi con il contenuto del piano annuale delle performance;
  - c. valutazione di coerenza dei contenuti del piano annuale delle performance con il Piano triennale e con gli eventi della gestione annuale;
  - d. valutazione di coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato dai responsabili di posizione organizzativa.
4. La mancata validazione, per qualsiasi motivo, della Relazione ad opera del Nucleo di Valutazione, che rappresenta l'accertamento di tenuta e di regolarità del ciclo di coerenza valutativa, di cui al comma precedente ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del Dlgs. n° 150/2009, non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali.
  5. La Relazione sulla performance deve essere pubblicata sul sito web istituzionale entro il 30 Giugno di ogni anno e viene trasmessa, una volta adottata, alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche ad opera del Nucleo di Valutazione.
- .....omissis...”

**Dato atto che** il Comune di Ceresara, seguendo il percorso determinato dal Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi ed in coerenza con le risorse umane e finanziarie a disposizione, nel 2023 ha emanato i seguenti atti:

- la **deliberazione di C.C. n°4 del 22/02/2023** di aggiornamento al **DUP** per il periodo **2023/2025**;
- la **deliberazione di C.C. n°11 del 22/02/2023** di approvazione del **bilancio di Previsione periodo 2023/2025** ed i relativi allegati;
- la **deliberazione di G.C. n°17 del 27/01/2023**, di approvazione del **piano dettagliato degli obiettivi e della performance -PDOP- 2023/2025**, nel quale sono stati inseriti e descritti gli obiettivi stabiliti negli strumenti di programmazione finanziaria e definiti gli *standards* per la valutazione del livello di conseguimento degli stessi, integrando così la programmazione finanziaria con il ciclo della Performance;
- la **delibera G.C. n. 22 del 22/02/2023**, con la quale è stato approvato il **Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2023-2025** ed assegnate in via definitiva ai Responsabili dei Servizi le risorse finanziarie per la gestione dell'attività dell'Ente;
- la deliberazione della G.C. n.45 del 03/05/2023 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 in forma semplificata (Comuni con meno di 50 dipendenti), ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021, del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, costituito dalle sezioni di seguito indicate, a loro volta, ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale:
  - Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione e analisi del contesto esterno e interno
  - Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione
  - Sezione 3: Organizzazione e Capitale umano.
- la deliberazione **n°106 del 22/12/2023** con cui la Giunta ha approvato il **contratto collettivo decentrato integrativo annuale economico 2023**, siglato dalle parti sindacali in data **22/12/2023** ed ha provveduto ad autorizzare il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva dell'accordo collettivo decentrato per l'utilizzo del fondo risorse umane e produttività **2023**;

**Dato atto che** il NdV con precedente verbale ha provveduto alla valutazione sulla congruità degli obiettivi inseriti nel sopracitato piano, alla successiva certificazione dei risultati degli obiettivi raggiunti, nonché alla valutazione delle E.Q;

**Rilevato** che il monitoraggio effettuato evidenzia che i responsabili hanno recepito e preso in carico gli obiettivi, realizzando gli stessi in maniera sostanziale e non formale;



# Comune di Ceresara

## Provincia di Mantova

**Dato atto** che il ruolo di coordinamento e supporto svolto dal NdV ha consentito una progressiva responsabilizzazione delle strutture sia nella fase di programmazione ed assegnazione degli obiettivi, sia in quelle di monitoraggio, rendicontazione e valutazione, mediante l'adozione di procedure standardizzate e recepite da tutti i settori;

**Dato atto**, infine, che lo stesso Nucleo, nella persona del Segretario Comunale:

- ha redatto la Relazione sulla performance 2023 in veste di Responsabile del Servizio Personale (parte giuridica);
- ha adempiuto agli obblighi in materia di Performance del personale dipendente, sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie;

### VALIDA

la Relazione sulla performance 2023 redatta dal Segretario Comunale - Responsabile del Servizio Personale (parte giuridica).

La presente relazione è trasmessa alla Giunta comunale per gli adempimenti di competenza.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Nucleo di Valutazione  
F.to Dott.ssa Graziella Scibilia

#### Allegati:

- *Relazione Performance anno 2023*



# *Comune di Ceresara*

*Provincia di Mantova*

Allegato alla delibera di G.C. n.62 del 28/06/2024

Il Segretario Comunale  
f.to dott.ssa G. Scibilia

**RELAZIONE SULLO STATO DI  
ATTUAZIONE DELLA PERFORMANCE  
ANNO 2023**



# Comune di Ceresara

## Provincia di Mantova

### PREMESSA

**La Relazione annuale sulla *performance*** persegue le seguenti finalità:

- la Relazione 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*;
- la Relazione è uno *strumento 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. In questa prospettiva, nella predisposizione della Relazione devono essere privilegiate la sinteticità, la chiarezza espositiva, la comprensibilità, anche facendo ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni.

**La presente Relazione** analizza, con riferimento all'esercizio **2023**, i risultati organizzativi individuati e raggiunti.

In particolare riporta il ciclo di coerenza valutativa secondo i passaggi attuativi di seguito indicati:

- a) valutazione di coerenza del sistema di premialità con il raggiungimento degli obiettivi di performance definiti nel piano annuale;
- b) valutazione di coerenza con le risultanze di conseguimento degli obiettivi con il **P.D.O.P.**;
- c) valutazione di coerenza del piano annuale delle performance, contenuto nel PDOP, con il piano triennale e con gli eventi della gestione annuale;
- d) valutazione di coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato ai responsabili di EQ

**Il Piano degli obiettivi e della Performance (P.D.O.P.)** triennale è il documento programmatico che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazioni dell'Amministrazione, dei Titolari di Posizione Organizzativa di Elevata Qualificazione (EQ) e degli altri dipendenti non Responsabili di EQ.

**La Relazione** espone gli elementi caratterizzanti l'Ente Comunale in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico-finanziari e rimanda ai documenti programmatori, in particolare al **Documento unico di programmazione (DUP 2023/2025)** la descrizione delle caratteristiche demografiche e socio-economiche del territorio comunale.

Costituiscono inoltre un'appendice al documento gli esiti del processo di valutazione del personale dipendente, le c.d. schede di valutazione del personale, depositate agli atti del Comune.

Il documento descrive gli esiti del processo di valutazione del personale dipendente, riportati anche in forma aggregata.

**La Relazione sulle Performance** ed i risultati del processo di valutazione dei dipendenti sono **validati dal Nucleo di Valutazione (NdV)**, secondo quanto disposto dalla normativa vigente e successivamente approvati dalla Giunta Comunale, in ottemperanza a quanto previsto dal vigente regolamento comunale sul sistema unico di valutazione della performance.



# Comune di Ceresara

## Provincia di Mantova

Tale documento deve poi essere pubblicato nel sito istituzionale di questo Ente, nella Sezione “*Amministrazione Trasparente/ Performance*”.

### INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo n° 150/2009, noto come “*Decreto Brunetta*” prevede l’attivazione di un ciclo generale di gestione della *performance*, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro, in un’ottica di miglioramento delle prestazioni e dei servizi resi.

**Il piano della performance** è parte integrante del **ciclo di gestione della performance**, per il quale si deve tenere conto delle intervenute riforme legislative al sopra citato D.Lgs. n.150/2009.

Più specificatamente, il D. Lgs. n° 74 del 25 maggio 2017, avente ad oggetto “*Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell’articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124*”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n.130 del 07-06-2017, è intervenuto a modificare il Titolo II e III del D.Lgs.n.150/2009, con riferimento in particolare al ciclo e ai soggetti della *performance*, al coinvolgimento dei cittadini e degli utenti nel processo di valutazione, ai criteri di differenziazione della premialità.

L’entrata in vigore del sopracitato decreto ha richiesto l’adeguamento al nuovo sistema di misurazione e valutazione, ai sensi del comma 2 dell’art. 18 del D. Lgs. n°74/2017, che testualmente recita:” *Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo n. 150 del 2009, come modificati dal presente decreto, entro sei mesi dall’entrata in vigore del presente decreto. Nelle more del predetto adeguamento, si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto; decorso il termine fissato per l’adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente decreto fino all’emanazione della disciplina regionale e locale*”.

Ai sensi degli artt. 16 e 74 del sopracitato decreto n.150/2009, gli Enti Locali devono adeguarsi ai soli principi di cui al comma 1, dell’art. 15, secondo il quale l’organo di indirizzo politico “*promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito e della trasparenza e dell’integrità*”, mentre tutte le disposizioni , contenute negli articoli dal 2 al 16 del decreto, che attribuiscono specifiche funzioni in materia di valutazione della performance dell’organo politico amministrativo, non sono richiamate per gli enti locali, neppure ai principi da recepire nei propri ordinamenti.

Il Comune di Ceresara si era dotato di un Regolamento sull’ordinamento generale dei servizi e degli uffici, che comprende al Capo VII la disciplina dei Sistemi operativi e dei sistemi di misurazione e valutazione dell’attività (Ciclo della Performance), approvato con delibera di Giunta Comunale n°132 del 21/12/2010.

In seguito all’intervenuta riforma legislativa, **con deliberazione della G.C. n.99 del 05/12/2018 è stato approvato un nuovo regolamento sul sistema di valutazione della Performance, finalizzato a recepire i mutamenti legislativi di cui all’art. 1, comma 2, del D. Lgs n°150/2009, come modificato dal D.Lgs n°74/2017**, al fine di assicurare una migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, l’incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, il riconoscimento di meriti e demeriti, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, il rafforzamento dell’autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, l’incremento dell’efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all’assenteismo, nonché la trasparenza dell’operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità.

Il nuovo Regolamento sul Sistema di Valutazione della Performance, approvato con la richiamata delibera di G.C. n.99/2018, è stato pubblicato nel sito istituzionale di questo Ente, nella Sezione “*Amministrazione Trasparente/ Performance*”.





# Comune di Ceresara

## Provincia di Mantova

Con successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 16/02/2022, sono state approvate le modifiche in aggiornamento del regolamento denominato “Regolamento unico sul sistema permanente di valutazione del personale dipendente ex D. Lgs. n°150/2009, modificato dal D. Lgs n°74/2017.”, unitamente agli allegati “a”, “b”, “c”, “d”, “e”, “f”, “g”, “x”, “y”, nel **testo riformulato nel solo articolo 16 e nell'allegato g**).

Il Piano delle Performance, secondo l'art. 10, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, è un documento programmatico triennale da adottare in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione e delle strutture.

Il Piano della performance deve essere pertanto necessariamente integrato con gli altri documenti di pianificazione adottati dal Comune, ciascuno dei quali interviene ad un livello di programmazione/pianificazione diverso, pur essendo collegati tra di loro:

- il **programma di mandato** definisce la *mission* dell'Ente;
- il **DUP** ed i bilanci di previsione definiscono la programmazione triennale e annuale delle attività generali e il loro collegamento economico-finanziario;
- il **piano della performance** individua e permette di misurare gli obiettivi strategici;
- il **piano esecutivo di gestione** collega le azioni operative alle risorse economiche finanziarie.

Gli obiettivi assegnati ai titolari di PO (ora E.Q.) ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente.

A norma dell'art.10, comma 1 – lett.a), del D.Lgs. n.150/2009, le Pubbliche Amministrazioni redigono ogni anno, entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale.

Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali, secondo quanto disposto dall'art.5, comma 1 ter, del medesimo decreto, devono essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa.

Il Comune di Ceresara, seguendo il percorso determinato dal Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi ed in coerenza con le risorse umane e finanziarie a disposizione, nel 2023 ha approvato:

- la **deliberazione di C.C. n°4 del 22/02/2023** di aggiornamento al **DUP** per il periodo **2023/2025**;
- la **deliberazione di C.C. n°11 del 22/02/2023** di approvazione del **bilancio di Previsione periodo 2023/2025** ed i relativi allegati;
- la **deliberazione di G.C. n°17 del 27/01/2023**, di approvazione del **piano dettagliato degli obiettivi e della performance -PDOP- 2023/2025**, nel quale sono stati inseriti e descritti gli obiettivi stabiliti negli strumenti di programmazione finanziaria e definiti gli *standards* per la valutazione del livello di conseguimento degli stessi, integrando così la programmazione finanziaria con il ciclo della Performance;
- la **delibera G.C. n. 22 del 22/02/2023**, con la quale è stato approvato il **Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2023-2025** ed assegnate in via definitiva ai Responsabili dei Servizi le risorse finanziarie per la gestione dell'attività dell'Ente;
- la deliberazione n. **25 del 01/03/2023**, con cui la Giunta comunale ha determinato le risorse da destinare alla costituzione del fondo risorse umane e produttività per l'anno 2023 (Risorse stabili e variabili) con verifica del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n° 75/2017 e dell'art.33, comma 2, del D.L. n.34/2019, convertito in L.n.58/2019;
- la deliberazione n°**101 del 13/12/2023** con cui la Giunta ha provveduto a formulare le **direttive alla delegazione trattante di parte datoriale** per l'ipotesi di accordo collettivo decentrato per la destinazione del fondo risorse umane e produttività per l'anno **2023**



# Comune di Ceresara

## Provincia di Mantova

- la deliberazione n°106 del 22/12/2023 con cui la Giunta ha approvato il **contratto collettivo decentrato integrativo annuale economico 2023**, siglato dalle parti sindacali in data 22/12/2023 ed ha provveduto ad autorizzare il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva dell'accordo collettivo decentrato per l'utilizzo del fondo risorse umane e produttività **2023**.

Nel Piano, gli **obiettivi strategici** approvati dal Consiglio Comunale in sede di Bilancio di Previsione, sono stati declinati in **obiettivi operativi**, per ciascuno dei quali sono stati individuati appositi indicatori finalizzati alla misurazione dei risultati raggiunti, nonché i responsabili della loro realizzazione ed i risultati attesi.

Oltre agli obiettivi specifici strategici e operativi di ogni amministrazione, il PDOP 2023/2025 comprende anche la categoria degli **obiettivi generali**, introdotti dal D. Lgs. n°74 del 25 maggio 2017 in modifica del Titolo II e III del D.Lgs. n.150/2009, che identificano le priorità in termini di attività delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali, definiti tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza.

Nel corso delle verifiche periodiche sullo stato di avanzamento del piano, sono stati raccolti ed analizzati i risultati emersi dal sistema di monitoraggio degli obiettivi adottato dall'Ente, in modo da individuare eventuali fattori e problematiche che ne potessero rallentare l'attuazione. Ora, il presente documento costituisce la Relazione sulla Performance e rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre 2022 partendo dagli obiettivi strategici per arrivare agli obiettivi operativi ed ai singoli indicatori.

Complessivamente, l'Ente ha conseguito gli obiettivi posti attraverso il piano della performance per l'anno 2023.

### CONTESTO ESTERNO

Per l'analisi del contesto esterno si rimanda all'analisi contenuta nel Documento Unico di Programmazione 2023/2025, aggiornato da ultimo con la citata Delibera di Consiglio Comunale n. 4 del 22/02/2023.

### CONTESTO INTERNO

#### Contesto organizzativo:

La struttura organizzativa dell'ente è stata definita in sede di approvazione con atto di G.C. n.9 del 29/01/2020 del Piano del Fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022, con aggiornamento della dotazione organica, ed articolata sulla base delle Posizioni Organizzative individuate precedentemente con la riorganizzazione degli uffici, disposta con atto della G.C. n.23 del 06/03/2019.

In attuazione della suddetta delibera di G.C.n.23/2019 era stata effettuata la nomina dei rispettivi titolari delle P.O. con Decreto Sindacale n.2 del 01/04/2019.

Con deliberazione della G.C. n.18 del 01/02/2023 è stato approvato l'aggiornamento del Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025 (sezione 3.3 del PIAO), successivamente modificato con delibera di GC. n. 75 del 04/10/2023 e delibera di GC n. 91 del 29/11/2023.

Nel contesto dell'evoluzione del processo riorganizzativo dell'Ente, e dell'elezione amministrative del 14/05/2023 con Decreto Sindacale n.12 del 31/07/2023 è stata disposta la nomina dei Responsabili di EQ. con decorrenza 01/08/2023, salvo eventuali modifiche.

Il Comune di Ceresara a decorrere dal 31/12/2023 è strutturato come riportato nella seguente SCHEDA:

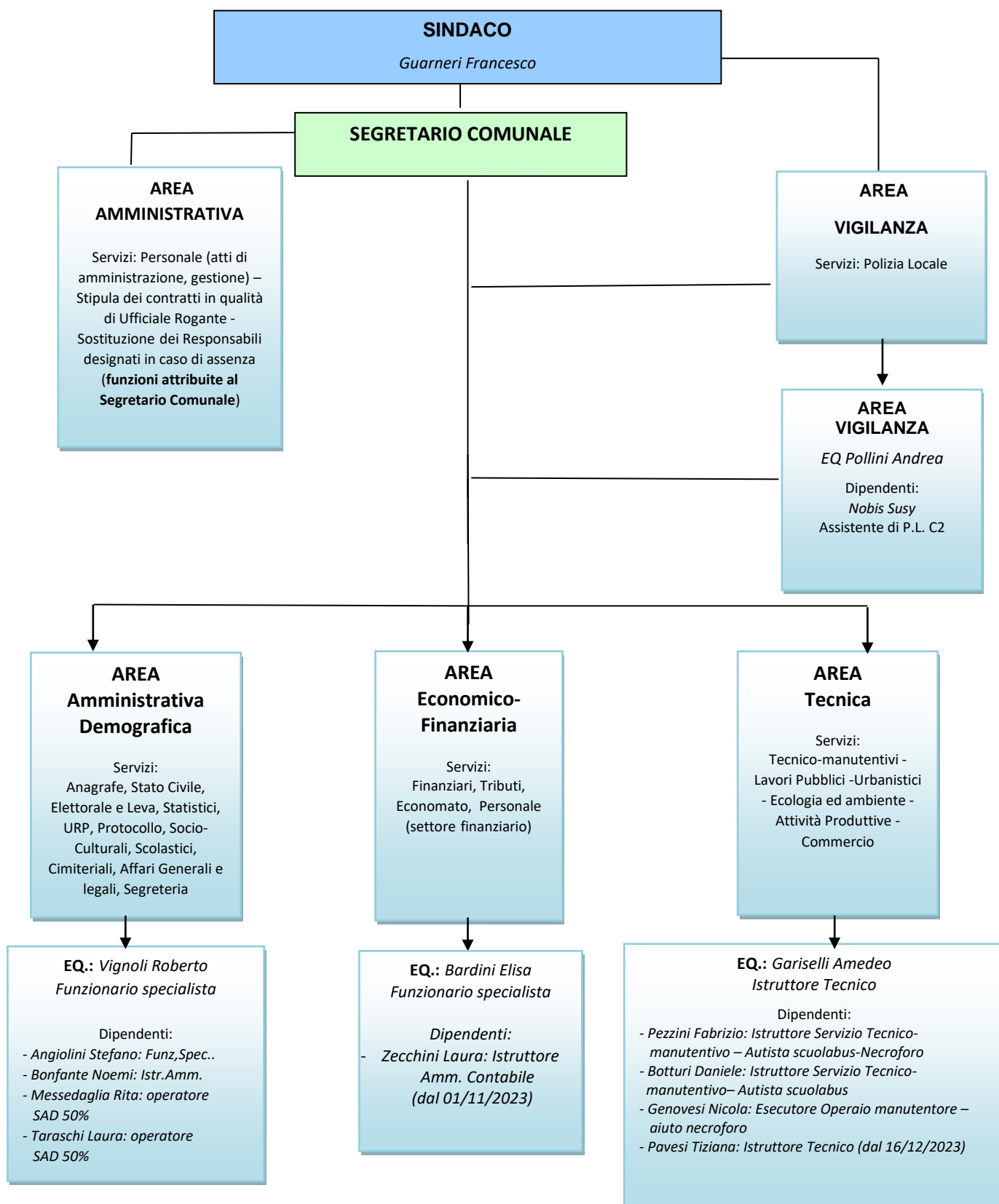




# Comune di Ceresara

Provincia di Mantova

ORGANIGRAMMA dal 31/12/2023





# Comune di Ceresara

## Provincia di Mantova

La struttura organizzativa dell'Ente era stata definita in sede di approvazione del Piano del Fabbisogno del personale approvato per il triennio 2022/2024, con delibera di GC. n. 7 del 26/01/2022, con aggiornamento della dotazione organica, ed articolata sulla base delle Posizioni Organizzative individuate e le correlate nomine dei rispettivi titolari avvenute con Decreto Sindacale.

Con successiva deliberazione della G.C. n.18 del 01/02/2023 è stato approvato l'aggiornamento del Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025, inserito poi nella sezione 3.3 del PIAO 2023/2025, approvato con deliberazione della G.C. n.45 del 03/05/2023, e successivamente modificato con delibera di GC. n. 75 del 04/10/2023 e delibera di GC n. 91 del 29/11/2023, con ulteriore aggiornamento della dotazione organica.

Con la richiamata deliberazione della G.C. n.45 del 03/05/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 in forma semplificata (Comuni con meno di 50 dipendenti), ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021, del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, costituito dalle sezioni di seguito indicate, a loro volta, ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale:

- Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione e analisi del contesto esterno e interno
- Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione
- Sezione 3: Organizzazione e Capitale umano.

### **MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI AL 31/12/2023. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – ANNO 2023**

Come detto nel capitolo introduttivo, la Relazione sulla Performance dovrà essere sottoposta all'esame del Nucleo di Valutazione (NdV) ai fini della validazione. Con quest'atto il NdV interno ne attesta l'attendibilità, la comprensibilità, la completezza dei dati e delle informazioni e la correttezza nell'applicazione dei sistemi di valutazione rispetto alle disposizioni di legge, che prevedono la distribuzione del personale su più fasce di valutazione, a cui devono corrispondere premi differenti, in modo che vengano premiati i lavoratori più meritevoli.

La validazione della Relazione sulla Performance, così come previsto dal D.Lgs. 150/2009, è condizione indispensabile per procedere all'erogazione del premio di risultato a dipendenti e dirigenti. Il premio di risultato viene erogato sulla base della valutazione della performance organizzativa ed individuale, mediante l'applicazione delle metodologie di valutazione riferite a dipendenti e dirigenti, precedentemente concordate con le rappresentanze sindacali. Queste metodologie prendono in considerazione i comportamenti organizzativi espressi durante il periodo considerato e gli obiettivi raggiunti dalla struttura di appartenenza.

La valutazione relativa alla performance del 2023 ha interessato un totale di 13 dipendenti (compresi i responsabili di EQ, (in servizio al 31/12/2023), tenendo conto che nel corso dell'anno sono state assunte n.2 unità di personale, non soggette a valutazione e che, pertanto, al 31/12/2023 la dotazione organica conta n. 14 dipendenti in servizio.

L'analisi esposta in questo documento è pertanto basata sui dati di valutazione dei dipendenti effettivamente presenti.

Il NdV ha provveduto alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati ed alla valutazione dei fattori comportamentali dei responsabili di posizione organizzativa (ora E.Q.) con verbale n. 3 del 26/06/2024.

Sulla base delle novità introdotte dal D.Lgs 74/2017, recepite nel nuovo regolamento comunale sul sistema unico di valutazione della performance, è stato attribuito alla "**Performance organizzativa**" un peso prevalente rispetto alla "**performance direzionale individuale**". Sulla base di questo principio, ai fini della valutazione delle prestazioni del personale titolare di Posizione Organizzativa sono attribuiti i seguenti punteggi:

- un peso pari al 40 % per la "**performance direzionale individuale** ( vedi scheda 1)
- un peso pari al 60% per il "**performance organizzativa**" ( vedi scheda 2)



# Comune di Ceresara

## Provincia di Mantova

Al Nucleo di valutazione compete la verifica dello stato di attuazione degli Obiettivi al fine della valutazione delle prestazioni del personale titolare di Elevata Qualificazione.

Per l'attribuzione del **Punteggio Complessivo della Performance**, per ogni dipendente titolare di E.Q., vengono sommati i punteggi finali della "Performance direzionale individuale" risultanti dalla compilazione della Scheda 1) e della "Performance organizzativa" risultanti dalla compilazione della Scheda 2).

Per il personale dipendente non titolare di E.Q. sulla base del nuovo regolamento sul sistema di misurazione della Performance, del CCI giuridico 2023/2025 e del **CCDI annuale economico 2023**, sottoscritto dalle delegazioni trattanti in data **22/12/2023**, sono stati previsti compensi:

- diretti ad incentivare la **performance individuale** (art. 80, comma 2, lettera b), del CCNL 16/11/2022) per complessivi € **646,78**;
- a titolo di **premio individuale performance – premio individuale-maggiorazione** (art. 81 del CCNL 16/11/2022) (deve essere almeno il 30% del valore medio pro-capite della performance individuale) per € **277,43** (all'interno dell'importo complessivo stanziato di € 924,21);
- diretti ad incentivare la **performance organizzativa da progetti** connessi ad **obiettivi (anche di mantenimento)**, individuati nel PDOP 2023-2025, ex art 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018 e art. 80, comma 2, lettera a), del CCNL 16/11/2022, per € **12.800,00**;
- diretti ad incentivare la **performance organizzativa** conseguente la valutazione dei **fattori individuali**, ex art 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018 e art. 80, comma 2, lettera a), del CCNL 16/11/2022, per € 952,92.

La valutazione del personale è stata effettuata dai Responsabili di EQ con la compilazione della scheda 1 (Performance individuale), della Scheda 2 (Performance organizzativa) e della Scheda 3 (Valutazione complessiva).

### CONCLUSIONI

Nel 2023 sono stati posti in essere gli adempimenti finalizzati alla prevenzione della corruzione e della illegalità, ai controlli interni ed alla massima trasparenza con l'approvazione della deliberazione di G.C. n°45 del 03/05/2023, con cui è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione-PIAO 2023/2025, redatto in forma semplificata (per gli Enti con meno di 50 dipendenti).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha redatto la **RELAZIONE ANNUALE** sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nel Piano Triennale 2023/2025, di **prevenzione della corruzione** e della illegalità del Comune di Casalromano, predisposta ai sensi dell'art.1, comma 14, della legge n.190/2012, secondo la Scheda Standard pubblicata dall'ANAC.

La Relazione Annuale è stata pubblicata sul sito istituzionale di questo Ente, entro il 31 gennaio 2024 (data pubblicazione 30/01/2024), nella **sezione Amministrazione trasparente, sottosezione "Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione"**

<https://servizi.comune.ceresara.mn.it/ServiziOnline/AmministrazioneTrasparente/AmministrazioneTrasparente#>

e comunicata con nota prot. n.544 del 31/01/2024 al Sindaco ed alla Giunta Comunale, ai consiglieri comunali, ai referenti della prevenzione, ai Responsabili di EQ. e funzionari addetti alle aree a rischio e al NdV.

Si dà atto che tali attività in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza hanno trovato corrispondenza anche nel PDOP 2023/2025, dove sono stati espressamente elaborati come **obiettivi generali strategici** assegnati ai Responsabili di Posizione Organizzativa ai fini della valutazione del risultato ed ai dipendenti ai fini della valutazione della Performance.

**Le attività poste in essere dal NdV**, con riferimento all'anno **2023**, sono state le seguenti:



# Comune di Ceresara

## Provincia di Mantova

1	Certificazione sulla congruità degli obiettivi inseriti nel piano dettagliato degli obiettivi e delle performance- PDOP 2023-2025 con il sistema unico di valutazione della Performance con i principi introdotti dai Decreti Legislativi n.74/2017 e n.75/2017 di modifica dei Decreti Legislativi n.150/2009 e n.165/2001 ( <b>Verbale n.1</b> del 22/01/2023)
2	Certificazione del raggiungimento degli obiettivi della performance direzionale individuale e della performance organizzativa dei Responsabili delle Posizioni Organizzative ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato per l'anno 2022 ( <b>Verbale n.2</b> del 23/06/2023)
3	Validazione della Relazione sulla Performance anno 2023 ( <b>Verbale n.3</b> del 28/06/2023)
4	Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione in sede di monitoraggio Annuale della Trasparenza al 30/06/2024 – Prot. N. 4411 del 25/08/2024 – Pubblicata in A.T. in data 25/08/2023
5	Parere sull'ipotesi di Codice di Comportamento di cui all'art. 54, c. 5, D.lgs. n. 165/2001 e D.P.R. n.62/2013, aggiornato dal D.P.R. 13 giugno 2023 n. 81 ( <b>Verbale n. 4</b> del 05/12/2023)
6	Parere sul Codice di Comportamento di cui all'art. 54, c. 5, D.lgs. n. 165/2001 e D.P.R. n.62/2013, aggiornato dal D.P.R. 13 giugno 2023 n. 81 ( <b>Verbale n.5</b> del 20/12/2023)

Sulla base di quanto sopra esposto, si riassume quanto segue:

- Con decreti del Sindaco n. 1/2023 del 31/01/2023, n. 3 del 17/03/2023 e n. 12 del 31/07/2024 sono state disposte le nomine dei seguenti Responsabili di Posizione Organizzativa (ora E.Q.) con decorrenza rispettivamente dal 01/02/2023, 01/04/2023 e 01/08/2023:

POSIZIONE	POSIZIONE ORGANIZZATIVE	SERVIZI ATTRIBUITI
N.1	AREA ECONOMICA FINANZIARIA	Servizi Finanziari, Tributi, Economato - Personale (settore finanziario) – Servizio Segreteria - Servizi non attribuiti ad altri Responsabili
N.2	AREA TECNICA	Servizi Tecnico-manutentivi - Lavori Pubblici - Servizi Urbanistici - Ecologia ed ambiente – Edilizia privata - Attività Produttive
N.3	AREA AMMINISTRATIVA DEMOGRAFICA	Servizi Anagrafe, Stato Civile, Elettorale e Leva - Servizi Socio-Culturali - Servizi Scolastici - Servizi Cimiteriali - Servizi generali di Amministrazione – Segreteria – URP – Protocollo - Archivio
N.4	AREA AMMINISTRATIVA	Personale (atti di amministrazione, gestione) – Stipula dei contratti in qualità di Ufficiale Rogante (con previsione di sostituzione dei Responsabili designati in caso di loro assenza)
N.5	AREA VIGILANZA	Servizio di Polizia Locale

- con delibera della G.C. n.24 del 15/03/2019 è stata approvata la pesatura delle posizioni organizzative effettuata dal NdV, la quale tiene conto e valorizza sia le funzioni attribuite a ciascun centro di responsabilità sub-dirigenziale, sia gli item della loro caratterizzazione quali-quantitativa, quantificando in € 22.466,46 su scala annua, le risorse per la remunerazione dell'indennità di responsabilità delle posizioni organizzative, nel rispetto dei limiti di spesa per il salario accessorio previsti attualmente dall'articolo 23 del D.Lgs. n.75/2017, come segue:



# Comune di Ceresara

## Provincia di Mantova

• Posizione n°1 area economico-finanziaria	€ 7.020,75
• Posizione n°2 area tecnica	€ 7.817,76
• Posizione n°3 area amministrativo-demografica	€ 7.627,95
Totale	€ 22.466,46

- Per l'anno 2023, ai sensi dell'art.15, p.4, del CCNL 21/05/2018, le risorse per la retribuzione di risultato sono state determinate e stanziare come segue:
  - Retribuzione di posizione (80% delle risorse) per € 22.466,46
  - Retribuzione di risultato (20% delle risorse) per € 5.616,62
- Con determina n.160 del 27/06/2024, a seguito di valutazione espressa dal Nucleo di Valutazione (NdV), è stata disposta l'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2023, al solo personale dipendente nominato Responsabile degli Uffici e dei Servizi per l'importo complessivo di € **5.616,62**, , come risultante dalla documentazione depositata agli atti;
- sono state liquidate nel corso dell'anno 2023 contestualmente all'erogazione dei salari e degli stipendi i seguenti emolumenti:
  - ✓ le somme relative alle progressioni orizzontali concesse sino al 2023;
  - ✓ le Indennità di comparto (art. 68 comma 1, 2° periodo del CCNL 21/05/2018 ed art. 33 del CCNL 2004 lett. b) e c);
- con atto di liquidazione n° 103 del 01/02/2024 è stata liquidata l'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022 riconosciute al personale dell'area di Vigilanza;
- con atto di liquidazione n° 107 del 01/02/2024 sono state liquidate le indennità di condizioni di lavoro di cui all'art. 84-bis;
- con atto di liquidazione n. 105 del 01/02/2024 è stata liquidata l'indennità per il servizio esterno della Polizia Locale di cui all'art. 100;
- con atto di liquidazione n° 106 del 01/02/2024 è stata liquidata l'indennità per specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL 01/04/1999 ex art. 84 del CCNL 16/11/2022 riconosciute al personale dell'area Amministrativa;
- i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, sono stati attribuiti e liquidati con determinazione n° 162 del 27/06/2024, come indicato nella documentazione depositata agli atti in tabella riepilogativa in forma anonima, da pubblicare nella Sezione "Amministrazione Trasparente/Performance" del sito istituzionale.

La metodologia seguita è risultata congrua e adeguata rispetto all'organizzazione portando ad una premialità differenziata, anche se è aperta alle esigenze di eventuali correttivi, al fine di pervenire ad una regolamentazione organica del sistema.

L'attività di monitoraggio e di verifica effettuata dal NdV rileva che la maggior parte degli obiettivi programmati per il 2023 sono stati raggiunti.

La presente relazione conclusiva attiene al sistema di valutazione ed alla erogazione dei premi, integra e completa la relazione conclusiva relativa alla certificazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati con il P.D.O.P. 2023/2025.

La presente relazione, validata dal NdV, sarà comunicata alla Giunta e pubblicata nel sito istituzionale dell'Ente – Sezione "Amministrazione Trasparente – Performance - Relazione sulla Performance".

Ceresara, 26/06/2024

Il Responsabile del Servizio Personale  
F.to Dott.ssa Graziella Scibilia