



# **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2023**

## PREMESSA

La presente Relazione sulla Performance trova origine normativa nell'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 e costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Il D.Lgs. n. 150/2009 prevede, infatti, 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.

Per gli enti locali le regole e gli strumenti a disposizione utili per il ciclo della performance trovano riferimento nel D.Lgs. n. 267/2000 e precisamente:

- art. 169 - *Piano Esecutivo di Gestione (PEG)*-;
- art. 170 - *Documento Unico di Programmazione (DUP)*-;
- art. 197, comma 2, lettera a) – *Piano Esecutivo di Gestione*-
- art. 196, 197, 198 e 198 bis - *Modalità di Controllo di Gestione*-;
- art. 227 - *Rendiconto della gestione*-

In particolare, la *Relazione sulla performance* evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse impiegate, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

La *Relazione sulla performance*, inoltre, è strettamente collegata al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, sia dei responsabili di Settore che del personale non dirigenziale, atteso che i risultati raggiunti in termini di attuazione degli obiettivi e di qualità dei servizi resi, incidono sulla valutazione individuale di coloro che con la propria azione hanno concorso ai medesimi risultati e, quindi, sulla premialità riconoscibile e sulla opportuna e doverosa differenziazione in fasce di merito.

La "performance" è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (sistema, organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

In ottemperanza alle citate disposizioni, si è provveduto ad elaborare la presente *Relazione sulla performance del Comune di Pomarance* (semplificata in ragione delle dimensioni dell'ente) che riassume le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'anno 2023, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto dell'attività istituzionale.

Viene, infine, trasmessa per la validazione ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D.Lgs. n. 150/2009 al Nucleo di Valutazione.

## 1. CONTESTO DI RIFERIMENTO

### 1.1 Il comune in breve

Il Comune di Pomarance nel corso del 2023 si è assestato sui seguenti dati:

- popolazione residente al 31/12/2023: n. 5.309 abitanti;
- condizione giuridica: l'ente non è stato commissariato;
- condizione finanziaria: l'ente non ha dichiarato né il dissesto né il predissesto finanziario né ha fatto ricorso al fondo di rotazione di cui all'articolo 243-ter, 243-quinquies del T.U.E.L. e/o al contributo di cui all'articolo 3-bis del D.L. n. 174/2012, convertito nella legge n. 213/2012;
- il tessuto economico del Comune di Pomarance è basato sui servizi pubblici e imprese medio grandi. Fondamentale e decisivo per le sorti economiche ed occupazionali risulta la presenza del comparto geotermoelettrico che fa muovere un indotto rilevante. Il comparto del piccolo commercio, artigianato e servizi alla persona rappresenta una realtà economica di "prossimità" fondamentale per mantenere servizi minimi essenziali soprattutto in un contesto di progressivo invecchiamento della popolazione. Il settore agricolo grazie in particolare alle realtà agrituristiche è in grado di mantenere la presenza sul territorio.
- servizi a favore dei cittadini: nonostante i tagli imposti dalla finanza pubblica l'ente ha mantenuto i servizi esistenti tramite il finanziamento con fondi propri e con trasferimenti da parte di altri enti;
- struttura organizzativa: pur in un contesto caratterizzato da un costante aumento dei costi delle materie prime e dei servizi si sono svolte nel corso del mandato le funzioni amministrative previste dal D.Lgs. 201/2022, sia proprie che conferite con leggi statali o regionali e si sono assicurati tutti gli adempimenti ed i servizi di propria competenza, rivolti ai cittadini utenti ed agli Organi istituzionali.

### 1.2 L'organizzazione e le priorità strategiche

In data 26 maggio 2019 si sono tenute le elezioni Comunali.

Sono organi dell'ente:

- ⇒ la GIUNTA COMUNALE composta da:

<b>Sindaco</b>	Ilaria Bacci
<b>Assessori</b>	Nicola Fabiani
	Paola Pierotti
	Alessandra Siotto
	Patrizio Pasco

⇒ il CONSIGLIO COMUNALE composto da:

<b>Presidente</b>	Ilaria Bacci
<b>Consiglieri</b>	Leonardo Fedeli
	Nicola Fabiani
	Alessandra Fanni
	Antonella Mancini
	Paola Pierotti
	Giuseppina Spinelli
	Lola Olga Teale
	Stefano Mazzinghi
	Linda Sozzi
	Loriano Fidanzi
	Enrico Madotto
	Ilaria Cavicchioli

L'attività dell'Amministrazione Comunale si è svolta sulla base delle linee programmatiche di mandato 2019 presentate dalla Sindaca Avv. Ilaria Bacci al Consiglio Comunale ai sensi dell'art. 46, comma 3, del D.lgs. n. 267/2000, ed approvate definitivamente dallo stesso organo con deliberazione n. 53 nella seduta del 26/07/2019 ha tra gli obiettivi principali quello di diversificare il modello economico locale, soprattutto nell'ambito turistico-ambientale.

Sulla base del quadro normativo di riferimento disciplinante l'attività istituzionale degli enti locali ed il suo funzionamento la struttura organizzativa del Comune di Pomarance è suddivisa, come da Delibera di Giunta Comunale n° 86 del 15/05/2023 ad oggetto: “**Modifica Struttura Organizzativa Funzionigramma dell’Ente e Provvedimenti conseguenti**”, nei seguenti Settori:

1. Affari Generali;
2. Finanze e Bilancio;
3. Gestione del Territorio;
4. Polizia Municipale;
5. Sviluppo e Promozione del Territorio, Comunicazione Istituzionale.

I cinque Settori, che costituiscono la macrostruttura alla base dell'assetto organizzativo dell'ente sono poi suddivisi in Uffici. Si riporta la struttura organizzativa del Comune di Pomarance, come da allegato sub lettera “A”.

### 1.3 La dotazione organica ed il personale

La dotazione organica **vigente** determinata con Delibera di Giunta Comunale n. **58 del 19/03/2024** conta la copertura al **31/12/2023 di n. 39** posti suddivisi, fra i cinque Settori, **di cui n. 1 posto congelato ai sensi della Delibera di GC n. 201 del 15/12/2022**. Nell'Ente sono altresì presenti al 31/12/2023 n. 2 unità assunte a tempo determinato, una ai sensi dell'art. 90 e una ai sensi dell'art. 110, c. 2 del D.Lgs. n. 267/2000.

Il rapporto personale/popolazione risulta essere superiore a quello previsto dal D.M. 10 aprile 2017 (1/159).

## 2. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

### 2.1 Il sistema di misurazione e valutazione della performance

La Giunta Comunale con Deliberazione n. 261 del 19/12/2012, successivamente rettificata dalla Deliberazione di Giunta Comunale n° 108 del 02/07/2015, ha approvato il “*Sistema di misurazione e valutazione della Performance*”, confermato dalla Deliberazione di Giunta Comunale n° 59 del 04/04/2019.

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Comune di Pomarance, nonché alla crescita delle competenze professionali dei propri dipendenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

## 2.2 Criteri per la valutazione della performance individuale del personale. La valutazione della performance individuale del singolo dipendente viene effettuata avendo riguardo a:

- a) livello di conseguimento degli obiettivi individuali assegnati;
- b) livello di conseguimento degli obiettivi di gruppo assegnati al gruppo di lavoro di cui il dipendente fa eventualmente parte;
- c) competenze dimostrate;
- d) comportamenti professionali;
- e) comportamenti organizzativi.

## 2.3 Le fasi del ciclo di gestione della performance

Gli atti di programmazione alla base del ciclo sulla performance sono: le linee programmatiche di mandato, il Dup ed il PIAO. Le fasi del ciclo di gestione della performance possono essere così sintetizzate:

- a) **PROGRAMMAZIONE:** nella fase di programmazione vengono definiti gli **OBIETTIVI** in coerenza con le priorità politiche e con i programmi che l'Amministrazione ha individuato negli strumenti di pianificazione del mandato (inizialmente Linee Programmatiche di mandato ed annualmente Relazione Previsionale e Programmatica) e compatibilmente con le risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione dell'Ente e con i vincoli di finanza pubblica; gli obiettivi vengono successivamente affidati alle unità organizzative per la loro realizzazione. Gli obiettivi di ciascun Settore sono individuati sulla base degli strumenti di pianificazione sopra meglio specificati ed a seguito di confronto con i componenti della Giunta Comunale (in particolar modo con l'Assessore di riferimento) e comunicati al Segretario Generale ed al Responsabile del Settore Finanziario; il Segretario Generale provvede, previa riunione con tutti i Responsabili, per la definitiva messa a punto delle azioni, a predisporre la proposta del Piano Esecutivo di Gestione da sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale. Il cd. Piano della Performance, contenuto nel PIAO, costituisce lo strumento su cui effettuare la misurazione e la valutazione della performance dei Responsabili di Settore, sulla base del raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti.
- b) **MONITORAGGIO:** nella fase di monitoraggio a seguito dell'approvazione del PIAO, tutti i dipendenti, ciascuno per le proprie competenze e responsabilità, sono chiamati ad un costante riscontro della coerenza e della sostenibilità delle azioni e degli interventi posti in essere rispetto agli obiettivi da perseguire. In caso di rilevazione di accadimenti o informazioni che potrebbero comportare un significativo scostamento rispetto agli obiettivi prefissati, ogni soggetto, affinché vengano avviate azioni di verifica e di eventuale riequilibrio, è tenuto ad informare il proprio referente: in particolare i dipendenti sono tenuti ad informare il proprio Responsabile di Settore ed i Responsabili di Settore sono tenuti ad informare il Segretario Generale. Gli interventi di riequilibrio saranno posti in essere dagli organi a ciò competenti eventualmente anche con il coinvolgimento ed il supporto del Nucleo di Valutazione. Nel corso dell'esercizio, in corrispondenza con gli interventi di salvaguardia e gli equilibri di bilancio di cui all'art. 193 del D.Lgs. n. 267/2000, è previsto un monitoraggio formale della performance, attraverso cui verificare il corretto perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali.
- c) **VALUTAZIONE:** la fase di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale si estrinseca nel confronto tra i target individuali a preventivo ed i risultati effettivamente conseguiti con la metodologia ed i parametri valutativi del Sistema vigente. La misurazione della performance organizzativa e della performance individuale dei Responsabili di Settore compete al Nucleo di Valutazione e si fonda essenzialmente sulla rilevazione del grado di raggiungimento degli obiettivi affidati: le risultanze di tale misurazione ed una proposta di valutazione finale vengono trasmessi dal Nucleo di Valutazione alla Giunta Comunale per la conclusione della fase de qua e per l'attribuzione della valutazione definitiva. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei propri dipendenti compete a ciascun Responsabile di Settore che la effettua con le metodologie ed i parametri del Sistema di Valutazione vigente.

## 2.4 Obiettivi, indicatori e livelli di performance

La Giunta Comunale, in relazione alle linee di mandato, affida ai responsabili - Titolari di Posizione Organizzativa di ciascun Settore, **ora Titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione**, - le risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie per il perseguimento dei corrispondenti obiettivi operativi contenuti nel PIAO (Delibere di G.C. 41 del 23/03/2023, n. 97 del 31/05/2023 e n. 174 del 6/10/2023). Il Piano della Performance è stato annesso al PEG, ottenendo un solo documento di programmazione strategico-operativa approvato con delibera di G.C. n. **43 del 30/03/2023** successivamente modificato dalla delibera di G.C. n. **220 del 30/11/2023**.

Gli obiettivi sono quelli contenuti nell'allegato sub lettera "B" alla presente relazione.

Le risultanze sulle attività svolte dai singoli Settori sono depositate agli atti all'Ufficio del Segretario Generale.

## 2.5 Il controllo e la valutazione dei Responsabili di Settore

Le amministrazioni pubbliche sono tenute, a norma dell'art. 3 del D.lgs. n. 150/2009, a misurare e valutare le performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle aree di responsabilità in cui si articola, anche ai fini della quantificazione del compenso denominato retribuzione di risultato. Il controllo e la valutazione della performance dei Responsabili di Settore dell'ente, sono demandati al Nucleo di Valutazione.

A tal fine con Decreto Sindacale n° 18 del 28/09/2018 è stato nominato il Nucleo di Valutazione del Comune di Pomarance per la durata, a decorrere dal 01/10/2018, di anni tre, e comunque fino al completamento della valutazione dell'ultimo anno di riferimento e, in ogni caso, fino alla nomina del nuovo Nucleo.

Il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del D.Lgs. n. 150/2009 ha, inoltre, il compito di validare la presente *Relazione sulla Performance* attestando che i risultati presentati rispecchino l'effettiva situazione dell'ente. Peraltro, come previsto dall'art. 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009, solo con la validazione da parte dell'OIV, nella fattispecie Nucleo di Valutazione, della Relazione della Performance prevista dall'art. 10, sarà possibile corrispondere dall'Amministrazione i premi determinati secondo il sistema di misurazione adottato.

La somma da liquidare per l'anno 2023 ammonta ad € **11.582,04** oltre contributi ed irap.

## **2.6 La valutazione del personale non titolare di P.O., i premi**

La valutazione del personale non titolare di Posizione Organizzativa è effettuata dal Responsabile del Settore di riferimento sulla base della scheda approvata con deliberazione di Giunta Comunale n° 261 del 19/12/2012, successivamente modificata dalla deliberazione di Giunta Comunale n° 108 del 02/07/2015.

La valutazione positiva del dipendente dà titolo alla corresponsione dei premi incentivanti previsti dai contratti nazionali e decentrati vigenti. L'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività è strettamente correlata ad un suo effettivo incremento ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

A tal fine in data **14/12/2023**, presso il Comune di Pomarance, fra le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale è stata sottoscritta la preintesa contrattuale ad oggetto: **“Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) normativo 2023-2025 ed economico 2023”** che la Giunta Comunale, con **Deliberazione n. 233 del 21/12/2023 e n. 250 del 28/12/2023** ha autorizzato alla sottoscrizione definitiva avvenuta il **29/12/2023**.

Il fondo delle risorse decentrate per l'anno **2023** è stato quantificato nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, con determinazione del Direttore del Settore Affari Generali n° Gen. **592 del 10/09/2023**.

**L'ammontare della somma relativa all'anno 2023, destinata alla performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti, relativamente alla parte variabile del Fondo, ammonta ad € 28.331,61** oltre contributi e irap (composta dall'art. 67, c. 3, lett. d) del CCNL del 21/05/2018, dall'art. 79, c. 2, lett. b), lett. d), dall'art. 79, c. 3 e c. 5 del CCNL 16/11/2022. L'importo di cui sopra dovrà essere integrato dalle eventuali economie della parte stabile del Fondo).