



# **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020**

## 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. 270 - *Relazione Previsionale e Programmatica (DUP)*;
- art. 169 - *Piano Esecutivo di Gestione (PEG)*;
- art. 197, comma 2, lettera a) - *Piano dettagliato degli obiettivi (PDO)*;
- art. 197, 198 e 198 bis - *Controllo di gestione*;
- art. 227 - *Relazione al rendiconto di 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 2020, 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 2020 si è assestato sui seguenti dati:

- popolazione residente al 31/12/2020: n. 5530 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" in grado di rendere vitali i centri abitati del territorio. 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 una costante contrazione delle risorse disponibili, sia umane che economiche, ha svolto nel corso del mandato le funzioni amministrative previste dall'art. 113 del TUEL, sia proprie che conferite con leggi statali o regionali, ed ha assicurato 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 l'organigramma del Comune di Pomarance è strutturato, come da Delibera di Giunta Comunale n° 42 del 12 marzo 2019 ad oggetto: "Approvazione regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi" successivamente modificata dalle Delibere di Giunta Comunale n° 79 e 80 del 02/05/2019, nei seguenti Settori:

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

I cinque Settori, che costituiscono la macrostruttura alla base dell'assetto organizzativo dell'ente, come da allegato sub lettera "A", sono poi suddivisi in Uffici.

### 1.3 La dotazione organica ed il personale

La dotazione organica vigente determinata con deliberazione di G.C. n. 74 del 13/04/2018 successivamente modificata dalla Delibera di Giunta Comunale n° 173 del 15/10/2019 e dalla Delibera di Giunta Comunale n° 203 del 21/11/2019, conta la copertura al 31/12/2020 di n. 48 posti a fronte di n. 56 posti previsti suddivisi, fra i cinque Settori. Nell'Ente sono altresì presenti al 31/12/2020 n. 1 unità con contratto di somministrazione lavoro e n. 1 unità assunta a tempo determinato, ai sensi dell'art. 90 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 e il Dup.

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 dal relativo Responsabile 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 quale provvede, previa riunione di tutti i Responsabili per la definitiva messa a punto delle azioni strategiche convocata dal Segretario Generale, a predisporre la proposta del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano della Performance da sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale. Il cd. Piano della Performance costituisce una sezione del P.E.G., è formato da schede in cui sono descritti gli obiettivi, le azioni per il loro conseguimento e le eventuali tempistiche di realizzazione e costituisce lo strumento su cui effettuare la misurazione e la valutazione della performance dei Responsabili di Settore.
- b) **MONITORAGGIO:** nella fase di monitoraggio a seguito dell'approvazione del Piano della Performance, 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 posto in essere con le metodologie ed i parametri valutativi del presente Sistema. 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.

### 2.4 Obiettivi, indicatori e livelli di performance

La Giunta Comunale, in relazione alle linee di mandato, ha affidato ai responsabili - Titolari di Posizione Organizzativa di ciascun Settore - le risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie per il perseguimento dei corrispondenti obiettivi operativi di carattere generali e di quelli strategici, contenuti nel *Piano della Performance per il triennio 2020-2022*. Quest'ultimo è stato, come contemplato dalla legge, annesso al PEG, ottenendo un solo documento di programmazione strategico-operativa (peg-PdP) approvato con delibera di G.C. n. 4 del 23/01/2020 successivamente modificato dalle delibere di G.C. n. 101 del 08/07/2020, n. 177 del 26/11/2020, n. 183 del 03/12/2020 e n. 201 del 14/12/2020.

Tale soluzione è derivata dalla necessità preminente di creare uno stringente legame fra la programmazione operativa dell'attività del Comune (tradizionalmente contenuta nel Piano Esecutivo di Gestione) e le strategie dell'Ente (formalizzate nel Piano della performance e derivanti dalle linee di mandato del Sindaco).

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 2020 ammonta ad € **7.997,32** 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 17/12/2020, presso il Comune di Pomarance, fra le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale è stata sottoscritta una preintesa contrattuale per la ripartizione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020 che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 214 del 23/12/2020, ha autorizzato alla sottoscrizione definitiva avvenuta il 24/12/2020.

Il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020 è stato quantificato nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del LD.lgs. n. 75/2017, con determinazione del Direttore del Settore Affari Generali n° 306 del 11/12/2020 (n. Gen. 945).

L'ammontare della somma relativa all'anno 2020, destinata alla performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti, ammonta ad € **30.394,48** oltre contributi e irap (composta da art. 67, c. 3, lett. h), art. 67, c. 3, lett. e) del CCNL del 21/05/2018 ed economie parte stabile).