

La relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1 lett b) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii. è il documento conclusivo del ciclo della performance, mediante il quale l'Amministrazione monitora, misura e, infine, illustra i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse.

Il documento ha come obiettivo principale quello di "mettere a sistema" i numerosi documenti di programmazione e rendicontazione dell'attività dell'Ente e, pertanto, di condensare in un documento unitario gli esiti dell'applicazione dei diversi strumenti di misurazione della performance e di valutazione della gestione di cui l'Ente si è dotato.

La relazione comprende l'illustrazione dei principali dati relativi al contesto esterno di riferimento, all'organizzazione dell'Ente, ai risultati raggiunti in termini di obiettivi operativi e gestionali; sono stati inoltre illustrati sinteticamente i dati relativi al contesto interno.

Si evidenzia infine che le rilevazioni contenute nella presente relazione e nei documenti presupposti costituiscono, al tempo stesso, condizione e base di riferimento per l'erogazione degli incentivi al personale dipendente ed ai titolari di posizione organizzativa (trattasi di Ente senza Dirigenza).

Il Nucleo di valutazione in composizione monocratica nella persona del Dott. Paolo Braccini, ai sensi dell'articolo 14 comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/2009 valida la presente relazione sulla performance attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'ente.

Inoltre promuove e certifica il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dipendenti dell'Ente.

In una lettura orientata al raggiungimento del valore pubblico espresso attraverso le politiche dell'Amministrazione comunale, si intendono mostrare di seguito i risultati della performance 2023 sugli obiettivi, attraverso una sintetica elencazione degli stessi

Gli strumenti di programmazione e rilevazione dei risultati, il ciclo di gestione della performance nel Comune di Misano Adriatico per l'anno 2023 sono definiti dai seguenti documenti di pianificazione e programmazione:

- Linee programmatiche di mandato;
- Documento unico di programmazione;
- Bilancio di previsione;
- Piano esecutivo di gestione;
- Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao);

La performance, intesa quale contributo al raggiungimento del risultato che la singola unità organizzativa e tutto l'Ente apportano alla realizzazione degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni della collettività, ha un percorso circolare che parte dalla programmazione degli obiettivi, che il decreto Brunetta (D.lgs 150/2009) chiamava Piano della Performance, oggi inglobato nella sottosezione Performance del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.), fino alla Relazione sulla Performance che evidenzia i risultati ottenuti.

Il sistema di direzione per obiettivi adottato dall'Ente fino a tutto il 2023, è stato improntato su sollecitazione del Nucleo di valutazione a definire obiettivi misurabili, sfidanti, di numero limitato e corrispondenti ad un effettivo accrescimento di efficienza e qualità nell'azione dell'ente.

In corso d'anno gli organi di indirizzo politico monitorano e controllano l'attuazione di quanto programmato, propongono eventuali interventi correttivi e in caso di necessità ridefiniscono ed integrano gli obiettivi. Anche il Nucleo di valutazione monitora periodicamente il funzionamento complessivo del sistema. La rendicontazione degli obiettivi viene effettuata dai responsabili attraverso specifiche relazioni illustrative, indicazione delle fasi e dei tempi effettivi rispetto a quelli previsti, valorizzazione degli indicatori individuali in fase di programmazione.

Il sistema di misurazione dell'ente è stato adottato con delibera di giunta comunale n. 259 del 30.12.2010 avente ad oggetto *“Approvazione nuovo sistema di valutazione della performance individuale dei responsabili di settore”* e con delibera n. 260 del 30.12.2010 avente ad oggetto il *“Approvazione nuovo sistema di valutazione della performance individuale del personale dipendente”*;

Tale disciplina illustra altresì il collegamento fra valutazione della prestazione del personale titolare di posizione organizzativa e il sistema incentivante (retribuzione di risultato).

Va evidenziato che a seguito dell'entrata in vigore del CCNL Funzioni locali 21/5/2018 è stato sottoscritto un CCDI normativo per la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera v) del precitato CCNL e conseguentemente è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 85 del 15 maggio 2019 successivamente integrato e modificato con delibera di Giunta Comunale n. 21 del 12.02.2021 un nuovo regolamento recante metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative, nonché per la definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca dei relativi incarichi nonché la metodologia per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa di cui all'art. 13 comma 1, lett. A) e B) del CCNL 21/5/2018 a far data dall'annualità 2019.

A seguito della sottoscrizione del CCNL 16/11/2022 la disciplina di riferimento per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato al personale titolare di elevata qualificazione (già posizioni organizzative) è quella definita nel predetto CCNL e, quanto ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato, dal CCDI parte normativa sottoscritto il 1° dicembre 2023 il cui stralcio (art. 23) è di seguito riportato.

#### 1) CONTESTO ESTERNO

Si rinvia al punto 2. Della nota di aggiornamento al DUP 2024-2026 (pagine 6-17)

#### 2) IL CONTESTO INTERNO:

Le risorse umane: Con riferimento alle risorse umane, al 31 dicembre 2023 le unità di personale in servizio ammontano a 101 (compreso il Segretario Comunale, in convenzione con i Comuni di Montegridolfo e San Giovanni in Marignano).

## Rendicontazione Obiettivi operativi e gestionali:

Il ciclo di gestione della performance nel corso del 2023 si è articolato nelle seguenti fasi, come previsto dalla legislazione vigente i cui atti fondamentali vengono di seguito richiamati:

- deliberazione consiliare n° 68 del 22/12/2022 di approvazione del bilancio di previsione finanziario 2023-2025;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 151 del 23/12/2022 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2023-2025;
- deliberazione di giunta comunale n° 87 del 29/07/2023 di approvazione del Documento unico di programmazione (DUP) per il periodo 2023 – 2025 ex art. 170 del TUEL;
- deliberazione di giunta comunale n° 143 del 29/11/2023 che ha approvato l'aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) per il periodo 2023-2025;
- deliberazione della Giunta Comunale n° 26 del 17/03/2023 con la quale è stato approvato il Piao 2023/2025 – sezione performance- anno 2023
- deliberazione di Consiglio Comunale n° 15 del 22/04/2024 di approvazione del Rendiconto della gestione anno 2023

In base all'articolazione della macrostruttura, come sopra delineata, nel 2023 i responsabili di Settore incaricati sono stato i seguenti dipendenti comunali di ruolo:

<b>SETTORI</b>	<b>RESPONSABILI</b>
SETTORE AFFARI GENERALI PATRIMONIO E GESTIONI	RUSSOMANNO PAOLO
SETTORE FINANZIARIO E RISORSE UMANE	DIONIGI FABBRI DEBORA
SETTORE TECNICO AMBIENTALE	GERINI ALBERTO
SETTORE URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA	SIMONCELLI RITA
SETTORE PUBBLICA ISTRUZIONE	GENNARI ROBERTA
SETTORE POLIZIA LOCALE	AMANZIO STEFANO “ad interim”
SETTORE ATTIVITA' ECONOMICHE TURISMO SPORT CULTURA CITTADINANZA ATTIVA	AMANZIO STEFANO
SETTORE UFFICIO DI PIANO	ROSSINI ALBERTO fino al 30/04/2023 SIMONCELLI RITA “ad interim dal 01/04/2023 al 31/05/2023 ALAGIA ANTONELLA dal 01/06/2023 al 31/12/2023
SETTORE SERVIZI AL CITTADINO	SCARPETTI GABRIELE

Verificato che il Nucleo di valutazione in composizione monocratica, nella persona del Dr. Braccini Paolo, ha formalizzato nel mese di Aprile 2024 la valutazione dei singoli dipendenti titolari di posizione organizzativa come sopra individuati.

Verificato, altresì, che alle osservazioni pervenute il Nucleo di Valutazione ha riscontrato ai sensi di legge.

Come sopra citato, gli obiettivi del PDO 2023 sono stati assegnati ai responsabili di Settore con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 17/03/2023, obiettivi succintamente di seguito così rendicontati:

## **OBIETTIVI: PDO 2023 : RISULTATI RAGGIUNTI**

### **OBIETTIVI INTERSETTORIALI**

#### **SETTORI : TUTTI I SETTORI**

**Obiettivo 1:** monitoraggio bandi

PNRR Grado di realizzazione:

- Obiettivo raggiunto (restanti Sett. AA.GG., Patrimonio e Gestioni – Sett. Servizi al Cittadino – Sett. Pubblica Istruzione)
- Obiettivo parzialmente raggiunto (restanti Settori)

#### **SETTORI: UFFICIO DI PIANO – SERVIZI TECNICI AMBIENTALI**

**Obiettivo 2:** riqualificazione lungomare sud – da via d'Azeglio a Portoverde. Completamento del primo stralcio entro la stagione estiva

Grado di realizzazione: obiettivo raggiunto

### **OBIETTIVI DI SETTORE**

#### **SETTORE AFFARI GENERALI PATRIMONIO E GESTIONI**

**Obiettivo 1:** implementazione del nuovo sistema gestionale in modalità SaaS per la gestione degli atti amministrativi dell'Ente e dei servizi demografici

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

**Obiettivo 2:** costituzione di un elenco degli avvocati per l'affidamento di incarichi di patrocinio legale e assistenza stragiudiziale nell'interesse del Comune

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

**Obiettivo 3:** Transizione alla gestione digitale delle domande di iscrizione e della procedura di gestione del servizio trasporto scolastico comunale

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

## **SETTORE: SERVIZI TECNICI AMBIENTALI**

**Obiettivo 1:** percorso pedonale di collegamento delle frazioni “Scacciano” e Misano Monte”

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

**Obiettivo 2:** messa in sicurezza degli attraversamenti ciclopedonali di via Tavoleto e via del Carro

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

**Obiettivo 3:** nuovo piano di protezione civile

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

**Obiettivo 4** realizzazione nuova area attrezzata per la pratica dello sport all’aperto nel Parco Mare Nord

Grado di realizzazione: obiettivo raggiunto

## **SETTORE URBANISTICA – EDILIZIA PRIVATA**

**Obiettivo 1:** collaborazione con l’ufficio di piano per le risposte da fornire alle richieste di integrazioni presentate in sede di CUAV da regione e provincia

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

**Obiettivo 2:** inserimento nel gestionale della documentazione relativa alle convenzioni e ai permessi da costruire

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

**Obiettivo 3:** analisi delle autorizzazioni temporanee relative ai terreni in prossimità della zona artigianale Santamonica e dell’autostrada

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

## **SETTORE PUBBLICA ISTRUZIONE E POLITICHE GIOVANILI**

**Obiettivo 1:** iscrizione telematica al servizio di ristorazione scolastica

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

**Obiettivo 2:** vado a scuola con i grandi

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

**Obiettivo 3:** sentire l’inglese 0-3-6 anni

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

**Obiettivo 4:** verifica del livello di soddisfazione delle famiglie rispetto al servizio erogato da asilo nido e scuola materna

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

## **SETTORE UFFICIO DI PIANO**

**Obiettivo 1:** Attuazione del progetto Erasmus+ “Get Closer with creative heritage in distant learning”

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

**Obiettivo 2:** conclusione iter approvativo del piano urbanistico generale

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

## **SETTORE POLIZIA LOCALE**

**Obiettivo 1:** aumentare la sicurezza del territorio con l’installazione di nuovi siti di sorveglianza

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

## **SETTORE ATTIVITA’ ECONOMICHE TURISMO SPORT CULTURA E CITTADINANZA ATTIVA**

**Obiettivo 1:** semplificazione e digitalizzazione dei procedimenti per la gestione dei mercati settimanali

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

**Obiettivo 2:** Emissione ruoli per il recupero sanzioni amministrative al CDS

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

**Obiettivo 3:** Promuovere e incentivare eventi per la destagionalizzazione dell’offerta turistica

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

**Obiettivo 4:** Promuove attività ludiche per adulti e bambini

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

## **SETTORE FINANZIARIO E RISORSE UMANE**

**Obiettivo 1:** Allineamento debito scaduto in PCC

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

**Obiettivo 2:** Monitoraggio scadenza fatture e rispetto tempi medi di pagamento

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

**Obiettivo 3:** recupero evasione Tari

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

**Obiettivo 4:** imu tasi recupero evasione

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

**Obiettivo 5:** recupero credito fiscale IRAP

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

**Obiettivo 6:** sistemazione contributive ex dipendenti

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

**Obiettivo 7:** elaborazione proposta di regolamento elevate qualificazioni

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

## **SETTORE SERVIZI AL CITTADINO**

**Obiettivo 1:** Erogazione delle agevolazioni per l'acquisto di alimentari di prima necessità

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

**Obiettivo 2:** Implementazione del nuovo applicativo dei servizi demografici

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

**Obiettivo 3:** approvazione del piano di zona per la salute e il benessere sociale 2023/2025  
e relativo piano attuativo 2023

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

**Obiettivo 4:** attuazione progetto P.I.P.P.I

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

**Obiettivo 5:** analisi centro di prima accoglienza

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Relativamente alla valutazione dei titolari di posizione organizzativa dell'anno 2023 va segnalato che il Nucleo di valutazione dovrà certificare la correttezza metodologica dell'utilizzo dei processi di misurazione e valutazione, nel rispetto delle previsioni di legge e dei contratti nazionali ed integrativi". Pertanto, a conclusione del processo, il Nucleo di valutazione rilascerà apposita attestazione/validazione al fine di corrispondere la retribuzione di risultato.

Ai fini della "conversione" del risultato e dell'attribuzione della correlativa retribuzione di risultato si segnala quanto segue:

- ai sensi del comma 4 dell'articolo 17 del vigente CCNL sottoscritto in data 16 novembre 2022 "Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento";
- ai sensi del comma 4 del successivo articolo 18 "I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione

- annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del presente CCNL”;
- L'amministrazione Comunale ha definito i criteri di cui al citato comma 4 dell'articolo 17 nell'ambito del CCDI triennio 2023-2025 sottoscritto in data 01.12.2023, il cui articolo 23 rubricato “**CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEL PERSONALE INCARICATO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**”, così dispone:

**ART. 23 – CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEL PERSONALE INCARICATO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

- 1 *Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 17, comma 4, del CCNL 16/11/2022, alla retribuzione di risultato viene riconosciuta una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti a livello di ente.*
- 2 *Vengono definiti i seguenti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ:*
  - a. *innanzitutto viene suddiviso il fondo complessivo destinato alla retribuzione di risultato tra i titolari di incarico di Elevata Qualificazione in proporzione alla retribuzione di posizione effettivamente erogata ad ogni EQ sul totale della retribuzione di posizione erogata complessivamente a livello di ente.*

*Premio massimo Conseguibile per ogni EQ = (Fondo complessivo per l'ind. risultato / Totale ind. posizione erogata) x Ind. Pos. erogata*

- b. *Ad ogni incaricato di Elevata Qualificazione, in base alla valutazione della performance individuale conseguita, viene attribuito un premio determinato in una percentuale della retribuzione di risultato massima attribuibile di cui alla lettera a) come di seguito indicato:*

<i>Valutazione conseguita</i>	<i>% di indennità di risultato riconosciuta calcolata sul premio teorico massimo conseguibile</i>
<i>Da 8 a 10</i>	<i>100%</i>
<i>Da 7 a 7,9</i>	<i>80%</i>
<i>Da 6 a 6,9</i>	<i>70%</i>
<i>Sotto 6</i>	<i>0%</i>

3. *Gli eventuali risparmi del fondo per la retribuzione accessoria (retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) dei titolari di EQ possono essere liquidati, previa deliberazione della Giunta Comunale, in ragione proporzionale alla retribuzione di posizione attribuita*

*singolarmente a ciascun incaricato con esclusione per le E.Q. che hanno conseguito una valutazione negativa.*

*4. In caso di vacanza, assenza e/o impedimento di un titolare di incarico di EQ, la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di incarico di EQ in servizio nell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.*

*Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, attribuendo un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la elevata qualificazione oggetto dell'incarico ad interim.*

*5. L'ulteriore importo, nell'ambito della retribuzione di risultato, da corrispondere all'assegnatario di incarico ad interim viene determinato applicando la tabella sotto riportata*

<b><i>PUNTEGGIO PESATURA AREA DI EQ OGGETTO DI INCARICO "AD INTERIM"</i></b>	<b><i>% DEL VALORE ECONOMICO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PREVISTA PER EQ OGGETTO DI INCARICO AD INTERIM</i></b>
<i>Da 60 a 65</i>	<i>15%</i>
<i>Da 66 a 70</i>	<i>16%</i>
<i>Da 71 a 75</i>	<i>17%</i>
<i>Da 76 a 80</i>	<i>18%</i>
<i>Da 81 a 85</i>	<i>19%</i>
<i>Da 86 a 90</i>	<i>20%</i>
<i>Da 91 a 95</i>	<i>21%</i>
<i>Da 96 a 98</i>	<i>22%</i>
<i>Da 99 a 100</i>	<i>25%</i>

*L'importo di maggiorazione della retribuzione di risultato, come sopra determinato, sarà riproporzionato in base alla durata dell'incarico ad interim e l'erogazione verrà disposta sulla base delle vigenti disposizioni in materia di misurazione e valutazione della performance.*