

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2024

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 2024 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 2024 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 2024, 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 corrisponsione 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 2024 le unità di personale in servizio ammontano a 104 (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 2024 si è articolato nelle seguenti fasi, come previsto dalla legislazione vigente i cui atti fondamentali vengono di seguito richiamati:

- deliberazione consiliare n° 51 del 21/12/2023 di approvazione del bilancio di previsione finanziario 2024-2026;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 130 del 22/12/2023 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2024-2026;
- deliberazione di giunta comunale n° 78 del 28/07/2024 di approvazione del Documento unico di programmazione (DUP) per il periodo 2024 – 2026 ex art. 170 del TUEL;
- deliberazione di giunta comunale n°123 del 17/11/2023 che ha approvato l'aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) per il periodo 2024- 2026;
- deliberazione della Giunta Comunale n° 17 del 23/02/2024 con la quale è stato approvato il PIAO 2024/2026 – sezione performance- anno 2024
- deliberazione della Giunta Comunale n°70 del 20/09/2024 con la quale è stata effettuata la verifica intermedia e apportato modifiche e /o integrazioni al piano degli obiettivi 2024
- deliberazione di Consiglio Comunale n° 3 del 23/04/2025 di approvazione del Rendiconto della gestione anno 2024

In base all'articolazione della macrostruttura, come sopra delineata, nel 2024 i responsabili di Settore con incarico di elevata qualificazione sono stato i seguenti dipendenti comunali a tempo indeterminato:

SETTORI	RESPONSABILI
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	ALAGIA ANTONELLA
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 giugno 2025 la valutazione dei singoli dipendenti titolari di elevata qualificazione 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 2024 sono stati assegnati ai responsabili di Settore con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 23/02/2024, come integrati con deliberazione n.70/2024 obiettivi succintamente di seguito così rendicontati:

OBIETTIVI: PDO 2024 : RISULTATI RAGGIUNTI

OBIETTIVI INTERSETTORIALI

SETTORI: UFFICIO DI PIANO – SERVIZI TECNICI AMBIENTALI

Obiettivo : Costituzione dell'ufficio biciclette

Grado di realizzazione: obiettivo raggiunto

SETTORI: UFFICIO DI PIANO – SETTORE URBANISTICA

Obiettivo : aggiornamento e revisione del regolamento edilizio

Grado di realizzazione: obiettivo raggiunto

OBIETTIVI DI SETTORE

SETTORE AFFARI GENERALI PATRIMONIO E GESTIONI

Obiettivo 1: implementazione di una piattaforma di approvvigionamento digitale certificata

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 2: avvio fascicolazione digitale della documentazione informatica

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 3: Individuazione di un elenco delle aree di proprietà privata su cui insistono strade

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

SETTORE: SERVIZI TECNICI AMBIENTALI

Obiettivo 1: percorso ciclabile Villaggio Argentina fino al mare lungo la via Grotta

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 2: Ripristino funzionalità e miglioramento fruizione percorsi escursionistici – naturalistici del Conca e delle colline

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 3: Riqualificazione lungomare sud – da via D’Azeglio a Portoverde. Completamento del secondo stralcio entro la stagione estiva

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 4: Realizzazione di un housing temporaneo per le persone senza fissa dimora

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

SETTORE URBANISTICA – EDILIZIA PRIVATA

Obiettivo 1: inserimento nel gestionale dei dati relativi a comunicazione di installazione fotovoltaici, verifiche su immobili, richieste espletate nell’anno in corso e quelle relative agli anni 2020 - 2023

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

SETTORE PUBBLICA ISTRUZIONE E POLITICHE GIOVANILI

Obiettivo 1: conciliazione vita - lavoro

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 2: revisione del piano triennale dell’offerta formativa scuola infanzia comunali

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 3: accreditamento del nido d’infanzia

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Progetto di miglioramento : La biblioteca dei materiali

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

SETTORE POLIZIA LOCALE

Obiettivo 1: aumentare la sicurezza del territorio con mezzi ad alimentazione green

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Progetto di miglioramento : Città sicura – anno 2024

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

SETTORE ATTIVITÀ ECONOMICHE TURISMO SPORT CULTURA E CITTADINANZA ATTIVA

Obiettivo 1: digitalizzazione archivio pratiche suap

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 2: digitalizzazione notifiche verbali CdS

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 3: Promuovere il turismo sportivo

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 4: Promuove iniziative per bambini e ragazzi

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

SETTORE FINANZIARIO E RISORSE UMANE

Obiettivo 1: Allineamento debito scaduto in PCC

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 2: implementazione dei controlli sugli equilibri economico-finanziari degli organismi gestionali esterni

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 3: recupero evasione Tari

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 4: recupero evasione IMU

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 5: sistemazioni posizioni contributive personale cessato e a termine

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 6: nuovo regolamento per gli incarichi di EQ

Grado di realizzazione: obiettivo rinviato

Obiettivo 7: nuovo regolamento sull'erogazione dei buoni pasto

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

SETTORE SERVIZI AL CITTADINO

Obiettivo 1: Analisi del centro di prima accoglienza di via Adriatica

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 2: verifica delle condizioni e implementazione delle attività propedeutiche per predisporre l'adesione all'Archivio nazionale informatizzato dei registri dello stato civile (ANSC)

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 3: Supporto allo sviluppo servizi territoriali del Distretto Socio-Sanitario di Riccione

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 4: Dlgs. 222/2023 – facilitazione per anziani e/o disabili per il rilascio della carta d'identità elettronica

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivi per la valutazione della qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura

a) il grado di attuazione del PTPCT vigente tempo per tempo

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

b) il grado di attuazione dell'obiettivo previsto dall'art. 4-bis, comma 2 D.L.13/2023 convertito con L. 41/2023 di rispetto dei tempi di pagamenti

Grado di realizzazione: Indicatore medio certificato anno 2024: – 14,28

Relativamente alla valutazione dei titolari di posizione organizzativa dell'anno 2024 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

<i>PUNTEGGIO PESATURA AREA DI EQ OGGETTO DI INCARICO "AD INTERIM"</i>	<i>% DEL VALORE ECONOMICO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PREVISTA PER EQ OGGETTO DI INCARICO AD INTERIM</i>
<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.

Misano Adriatico, 12/06/2025

Il Vice Segretario Comunale
F.to Dr.ssa Stefania Villa