



COMUNE DI CASALMORO

Provincia di Mantova

**RELAZIONE SULLO STATO DI ATTUAZIONE
DEL PIANO DELLE PERFORMANCE
RELATIVO ALL'ANNO 2019**

PREMESSA

La **Relazione sulle Performance** è il documento che rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre, articolati per obiettivi strategici, obiettivi operativi e singoli indicatori secondo la struttura "ad albero" definita nel Piano delle Performance adottato.

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 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, secondo quanto disposto dalla normativa vigente e successivamente approvati dalla Giunta Comunale, in ottemperanza a quanto previsto dal Regolamento del Nucleo di Valutazione, approvato con delibera di G.C. nr. 3 del 22/01/2007 e modificato con successiva delibera di G.C. nr. 48 del 25/05/2010. Tale documento deve poi essere pubblicata nell'apposita sezione dedicata di "Amministrazione trasparente" del sito internet dell'Ente.

INTRODUZIONE

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, infine, il piano esecutivo di gestione collega le azioni operative alle risorse economiche finanziarie

Il Comune di Casalmoro, 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 2019 ha approvato, con atto di Giunta Comunale n. 29 del 21.03.2019, il proprio PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE, PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI E DEL PIANO DELLA PERFORMANCE TRIENNIO 2019 -2021 integrando la programmazione finanziaria con il ciclo della Performance.

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.

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 2019, 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 2019.

I contenuti della Relazione si snodano attraverso la descrizione in tavole delle caratteristiche socio-demografiche ed economiche del territorio comunale (*contesto esterno*), esponendo successivamente gli elementi quantitativi caratterizzanti l'Ente in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico-finanziari (*contesto interno*).

Si riportano poi, per ognuna delle aree strategiche del Piano delle Performance, le risorse umane e quelle relative alla previsione finanziaria, suddivise in parte corrente e in conto capitale e, suddivisa per Settore, la declinazione in obiettivi strategici ed operativi, con la relativa percentuale di raggiungimento. A fianco di ciascun obiettivo operativo è indicato il dettaglio dei risultati raggiunti, sia in termini assoluti che percentuali.

Si rimanda ai documenti di rendicontazione finanziaria la descrizione analitica dei risultati economico - finanziari e dei programmi dell'Amministrazione Comunale conseguiti nel 2019.

L'ultimo capitolo riporta, in forma aggregata, gli esiti del processo di valutazione di tutto il personale dipendente.

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa e poi approvata dalla Giunta Comunale. Verrà poi pubblicata nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Ente.

La validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore del personale dipendente, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.

CONTESTO ESTERNO

Per l'analisi del contesto esterno si rimanda all'analisi contenuta nel Documento Unico di Programmazione 2019-2021, aggiornato da ultimo con Delibera di Consiglio Comunale n. 9 del 19/02/2019 avente ad oggetto: "ARTT. 151 E 170 DEL D.LGS. 18 AGOSTO 2000 N. 267 "APPROVAZIONE NOTA AGGIORNAMENTO DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) 2019-2021", di cui si riportano alcuni dati salienti:

Popolazione Casalmoro 2001-2017

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di Casalmoro dal 2001 al 2017.

La tabella in basso riporta il dettaglio della variazione della popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Vengono riportate ulteriori due righe con i dati rilevati il giorno dell'ultimo censimento della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31 dicembre	2.060	-	-	-	-
2002	31 dicembre	2.161	+101	+4,90%	-	-
2003	31 dicembre	2.187	+26	+1,20%	728	3,00
2004	31 dicembre	2.228	+41	+1,87%	739	3,01

2005	31 dicembre	2.169	-59	-2,65%	739	2,94
2006	31 dicembre	2.154	-15	-0,69%	771	2,79
2007	31 dicembre	2.216	+62	+2,88%	825	2,69
2008	31 dicembre	2.238	+22	+0,99%	842	2,66
2009	31 dicembre	2.265	+27	+1,21%	834	2,72
2010	31 dicembre	2.243	-22	-0,97%	836	2,68
2011 ⁽¹⁾	8 ottobre	2.252	+9	+0,40%	845	2,67
2011 ⁽²⁾	9 ottobre	2.204	-48	-2,13%	-	-
2011 ⁽³⁾	31 dicembre	2.203	-40	-1,78%	848	2,60
2012	31 dicembre	2.248	+45	+2,04%	852	2,64
2013	31 dicembre	2.290	+42	+1,87%	867	2,64
2014	31 dicembre	2.287	-3	-0,13%	870	2,63
2015	31 dicembre	2.253	-34	-1,49%	849	2,65
2016	31 dicembre	2.242	-11	-0,49%	858	2,61
2017	31 dicembre	2.240	-2	-0,09%	869	2,58

(¹) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011.

(²) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011.

(³) la variazione assoluta e percentuale si riferiscono al confronto con i dati del 31 dicembre 2010.

La popolazione residente a Casalmoro al Censimento 2011, rilevata il giorno 9 ottobre 2011, è risultata composta da 2.204 individui, mentre alle Anagrafi comunali ne risultavano registrati 2.252. Si è, dunque, verificata una differenza negativa fra popolazione censita e popolazione anagrafica pari a 48 unità (-2,13%). Per eliminare la discontinuità che si è venuta a creare fra la serie storica della popolazione del decennio intercensuario 2001-2011 con i dati registrati in Anagrafe negli anni successivi, si ricorre ad operazioni di ricostruzione intercensuaria della popolazione. I grafici e le tabelle di questa pagina riportano i dati effettivamente registrati in Anagrafe.

Flusso migratorio della popolazione

La tabella seguente riporta il dettaglio del comportamento migratorio dal 2002 al 2017. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo l'ultimo censimento della popolazione.

Anno <i>1 gen-31 dic</i>	Iscritti			Cancellati			Saldo	Saldo
	<i>DA altri comuni</i>	<i>DA estero</i>	<i>per altri motivi (*)</i>	<i>PER altri comuni</i>	<i>PER estero</i>	<i>per altri motivi (*)</i>	Migratorio con l'estero	Migratorio totale
2002	91	51	4	45	9	10	+42	+82
2003	69	41	3	97	0	16	+41	0
2004	78	39	3	85	1	9	+38	+25
2005	50	14	2	121	0	11	+14	-66
2006	77	17	1	122	0	12	+17	-39
2007	53	67	4	69	1	7	+66	+47
2008	79	36	0	94	5	0	+31	+16
2009	70	30	0	58	12	16	+18	+14
2010	49	26	0	84	7	22	+19	-38
2011 ⁽¹⁾	58	24	0	61	6	12	+18	+3
2011 ⁽²⁾	4	3	4	12	1	0	+2	-2
2011 ⁽³⁾	62	27	4	73	7	12	+20	+1
2012	70	31	13	64	0	1	+31	+49

2013	94	20	29	71	5	31	+15	+36
2014	72	25	0	74	10	22	+15	-9
2015	57	20	7	66	4	43	+16	-29
2016	70	14	10	74	8	27	+6	-15
2017	85	15	13	85	7	17	+8	+4

(*) sono le iscrizioni/cancellazioni in Anagrafe dovute a rettifiche amministrative.

(¹) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

(²) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

(³) bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

Movimento naturale della popolazione

Il movimento naturale di una popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche saldo naturale.

La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2002 al 2017. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo l'ultimo censimento della popolazione.

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	Saldo Naturale
2002	1 gennaio-31 dicembre	37	-	18	-	+19
2003	1 gennaio-31 dicembre	38	+1	12	-6	+26
2004	1 gennaio-31 dicembre	32	-6	16	+4	+16
2005	1 gennaio-31 dicembre	23	-9	16	0	+7
2006	1 gennaio-31 dicembre	33	+10	9	-7	+24
2007	1 gennaio-31 dicembre	31	-2	16	+7	+15
2008	1 gennaio-31 dicembre	25	-6	19	+3	+6

2009	1 gennaio-31 dicembre	24	-1	11	-8	+13
2010	1 gennaio-31 dicembre	36	+12	20	+9	+16
2011 ⁽¹⁾	<i>1 gennaio-8 ottobre</i>	22	-14	16	-4	+6
2011 ⁽²⁾	<i>9 ottobre-31 dicembre</i>	5	-17	4	-12	+1
2011 ⁽³⁾	1 gennaio-31 dicembre	27	-9	20	0	+7
2012	1 gennaio-31 dicembre	20	-7	24	+4	-4
2013	1 gennaio-31 dicembre	19	-1	13	-11	+6
2014	1 gennaio-31 dicembre	22	+3	16	+3	+6
2015	1 gennaio-31 dicembre	18	-4	23	+7	-5
2016	1 gennaio-31 dicembre	16	-2	12	-11	+4
2017	1 gennaio-31 dicembre	13	-3	19	+7	-6

Popolazione per classi di età scolastica 2017

Distribuzione della popolazione di Casalmoro per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2017.
Elaborazioni su dati ISTAT.

Distribuzione della popolazione per età scolastica 2017

<i>Età</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>
0	6	10	16
1	10	9	19
2	12	9	21
3	10	10	20
4	12	14	26
5	14	8	22
6	12	17	29
7	7	13	20
8	15	15	30
9	15	14	29
10	15	17	32
11	14	8	22
12	16	14	30
13	16	12	28
14	12	9	21
15	12	6	18
16	13	16	29
17	10	14	24
18	14	14	28

CONTESTO INTERNO

Contesto organizzativo:

La configurazione della pianta organica per l'annualità 2019 è stata delineata dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 18.06.2019, mentre il Piano di Fabbisogni del Personale per il triennio 2019-2020-2021 è stato adottato con deliberazione di Giunta comuna n. 47 del 05.06.2019, con cui sono stati approvati la dotazione organica, il piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 ed piano annuale 2019 ed è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale.

La dotazione organica intesa come numero dei dipendenti in servizio e del personale che si intende assumere, è così definita:

CATEGORIA	N.
Cat. D	3
Cat. C	5
Cat. B	1
Cat. A	0

Per un totale di n. 9 dipendenti a tempo indeterminato.

I dipendenti in servizio non sono mai stati destinatari di procedimenti disciplinari relativi ad attività svolte in conflitto di interessi, non sono mai stati chiamati a rispondere di danno erariale, né imputati in processi penali.

Gli organismi partecipati dal comune

L'Ente detiene le seguenti partecipazioni:

Gli enti partecipati dall'Ente che, per i quali, ai sensi dell'art. 172 del TUEL, è previsto che i rendiconti siano allegati al Bilancio di Previsione del Comune, sono i seguenti:

Codice fiscale società B	Denominazione società C	Anno di costituzione D	% Quota di partecipazione E	Attività svolta F	Partecipazione di controllo G	Società in house H	Quotata (ai sensi del d.lgs. n. 175/2016) I	Holding pura J
01838280202	TERRITORIO ENERGIA AMBIENTE S.P.A. MANTOVA IN FORMA ABBREVIATA TEA S.P.A.	1996	0,0000036	LA SOCIETA' HA PER OGGETTO L'ATTIVITA' DI: ORGANIZZAZIONE, GESTIONE ED ESECUZIONE IN PROPRIO O PER CONTO DI TERZI DEI SERVIZI DESTINATI A RISPONDERE AD ESIGENZE PUBBLICHE E DI SVILUPPO DEL ...	NO	NO	NO	NO
80018460206	S.I.E.M. - SOCIETA' INTER.COMUNALE ECOLOGICA MANTOVANA S.P.A.	1995	0,47	LA RACCOLTA, IL TRASPORTO, LA TRASFORMAZIONE, IL TRATTAMENTO E LO SMALTIMENTO DI TUTTI I GENERI DI RIFIUTI CON LA GESTIONE DI DISCARICHE CONTROLLATE E DI IMPIANTI A TECNOLOGIA COMPLESSA, NONCHE' TUTTE LE ATTIVITA' INERENTI L'IGIENE URBANA	NO	NO	NO	NO
00402940209	AZIENDA PUBBLICI AUTOSERVIZI MANTOVA S.P.A. IN ABBREVIATO "APAM S.P.A."	1996	0,19	LA GESTIONE DEI SERVIZI, DELLE INFRASTRUTTURE E DEI BENI ADIBITI AL SERVIZIO DI TRASPORTO PUBBLICO LOCALE, ANCHE MEDIANTE CONCESSIONE IN USO E/O LOCAZIONE A TERZI	NO	NO	NO	NO
01843250208	SOCIETA' INTER.COMUNALE SERVIZI ALTO MANTOVANO S.P.A. IN BREVE S.I.S.A.M. - S.P.A.	1998	2,81	LA SOCIETA' HA PER OGGETTO L'ASSUNZIONE E LA GESTIONE DELLE PARTECIPAZIONI, DI TITOLARITA' DEGLI ENTI LOCALI	NO	SI	NO	SI

Il ruolo del Comune nei predetti organismi è, da un lato, quello civilistico, che compete ai soci delle società di capitali e da un altro lato quello amministrativo di indirizzo politico e controllo sulla gestione dei servizi affidati ai medesimi.

I recenti interventi normativi emanati sul fronte delle partecipazioni in società commerciali e enti detenuti dalle Amministrazioni pubbliche, sono volti alla razionalizzazione delle stesse e ad evitare alterazioni o distorsioni della concorrenza e del mercato così come indicato dalle direttive comunitarie in materia. Il

Comune, oltre ad aver ottemperato a tutti gli obblighi di comunicazione e certificazione riguardanti le partecipazioni, monitora costantemente l'opportunità di mantenere le stesse in base al dettato normativo di riferimento.

In relazione agli organismi societari di cui sopra, si esprimono le seguenti considerazioni:

In data 28/04/2015 il Consiglio Comunale ha approvato il piano di razionalizzazione delle società partecipate, così come disposto dalla L. 190/2014 (legge di stabilità 2015). In tale documento, successivamente trasmesso alla Corte dei Conti, sono state esplicitate le misure dirette al conseguimento di risparmi ed efficientamento in relazione alla partecipazione del Comune di Casalmoro.

Investimenti e realizzazione di opere pubbliche

L'ente, al fine di programmare e realizzare le opere pubbliche sul proprio territorio, è tenuto ad adottare il programma triennale e l'elenco annuale dei lavori sulla base degli schemi tipo previsti dalla normativa. Nell'elenco devono figurare solo gli interventi di importo superiore a € 100.000,00; rimangono pertanto esclusi tutti gli interventi al di sotto di tale soglia che, per un comune di piccole dimensioni possono tuttavia essere significativi.

Il Piano triennale delle opere pubbliche 2019-2021 ed annuale 2019 è stato approvato con deliberazione di C.C. nr. 36 del 20.12.2017, da ultimo aggiornato con delibera di C.C. n. 32 del 31.07.2019.

ARTICOLAZIONE TRIENNALE DEGLI INVESTIMENTI PER TIPOLOGIA DELL'OPERA (MACROCATEGORIE)

La sottostante tabella evidenzia la suddivisione delle scelte d'investimento per tipologia dell'opera (macrocategorie), sulla base della classificazione individuata direttamente dall'ente.

Codice della tipologia dell'opera (macrocategoria)	Tipologia dell'opera (macrocategoria)	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
03	STRADE	100.000,00	350.000,00	100.000,00
04	ALTRI EDIFICI COMUNALI	2.070.000,00	750.000,00	300.000,00
TOTALI		2.170.000,00	1.100.000,00	400.000,00

ARTICOLAZIONE TRIENNALE DEGLI INVESTIMENTI PER TIPOLOGIE

La sottostante tabella evidenzia la suddivisione delle scelte d'investimento per tipologie, sulla base della classificazione individuata nella tabella ministeriale n° 1, riportata nella sezione 5 "TABELLE MINISTERIALI".

Codice della tipologia	Tipologia	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
01	NUOVA COSTRUZIONE	0,00	250.000,00	200.000,00
04	RISTRUTTURAZIONE	1.620.000,00	0,00	0,00
06	MANUTENZIONE	100.000,00	100.000,00	100.000,00
07	COMPLETAMENTO	450.000,00	750.000,00	100.000,00
TOTALI		2.170.000,00	1.100.000,00	400.000,00

ARTICOLAZIONE TRIENNALE DEGLI INVESTIMENTI PER CATEGORIE

La sottostante tabella evidenzia la suddivisione delle scelte d'investimento per categorie, sulla base della classificazione individuata nella tabella ministeriale n° 2, riportata nella sezione 5 "TABELLE MINISTERIALI".

Codice della categoria	Categoria	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
-		0,00	250.000,00	0,00
A01 - 01	STRADALI	100.000,00	100.000,00	100.000,00
A02 - 99	ALTRE INFRASTRUTTURE PER AMBIENTE E TERRITORIO	100.000,00	100.000,00	100.000,00
A05 - 08	EDILIZIA SOCIALE E SCOLASTICA	1.620.000,00	0,00	0,00
A05 - 11	BENI CULTURALI	350.000,00	650.000,00	0,00
A06 - 90	ALTRE INFRASTRUTTURE PUBBLICHE NON ALTROVE CLASSIFICATE	0,00	0,00	200.000,00
TOTALI		2.170.000,00	1.100.000,00	400.000,00

MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI AL 31/12/2019.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – ANNO 2019

Come detto nel capitolo introduttivo, la Relazione sulla Performance dovrà essere sottoposta all'esame del Nucleo di Valutazione ai fini della validazione. Con quest'atto il Nucleo di Valutazione 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.

In riferimento al 2019, è già concluso il processo di valutazione dei dipendenti e posizioni organizzative, i cui risultati, in sintesi, sono riportati nel paragrafo seguente.

Valutazione performance dei dipendenti

La definizione degli obiettivi e delle risorse per ciascuna area organizzativa, è stata effettuata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 21.03.2019, di approvazione del PEG, piano dettagliato degli obiettivi e del piano triennale della performance 2019-2021.

Il processo di valutazione ed i criteri di valutazione del personale dipendente sono allegati alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 14.03.2019, che qui si riporta per estratto:

PROCEDURA DI VALUTAZIONE

La procedura esplicita negli schemi seguenti costituisce una disciplina generale; i tempi stabiliti nel presente allegato sono da considerarsi indicativi per l'anno 2019.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 14.03.2019 è stato approvato il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della Performance”.

Il processo di valutazione della performance individuale è un processo continuo a frequenza annuale, coincidente di norma con l'anno solare. Esso si esplica mediante una serie di fasi predefinite e collegate cronologicamente, come mostra il seguente cronogramma:

TEMPISTICA	FAS E	ATTIVITA' PRINCIPALI DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE
GENNAIO- MARZO	1	Declinazione degli obiettivi strategici contenuti nelle Linee Programmatiche di mandato dai quali discendono gli obiettivi annuali di gestione definiti dai Responsabili di Area nel PEG/PRO integrato con il Piano triennale della Performance.
	2	Assegnazione degli obiettivi individuali e di struttura al personale da parte del Responsabile di Area per l'anno in corso e contestuale comunicazione a tutte le categorie di personale dei comportamenti organizzativi su cui si effettuerà la valutazione.

GIUGNO-SETTEMBRE	3	Monitoraggio intermedio (eventuale): verifica in itinere dell'andamento della performance con possibilità di rimodulazione dell'obiettivo.
GENNAIO-MARZO	4	Rendicontazione dei risultati di performance agli organi di indirizzo politico-amministrativo per i provvedimenti di competenza (premialità) e pubblicazione dei dati complessivi sulla sezione "Amministrazione Trasparente". I contenuti della rendicontazione dei risultati costituiranno parte integrante della Relazione al rendiconto della gestione e alla Relazione sulla Performance. La Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), del d. lgs 150/2009 può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 TUEL.
APRILE-MAGGIO	5	Verifica e valutazione finale: valutazione della performance individuale dell'anno precedente (obiettivi e/o comportamenti organizzativi + contributo individuale alla performance organizzativa) da parte del responsabile di Area per il personale assegnato, da parte del Nucleo di Valutazione per i titolari di Posizione Organizzativa. Il Valutatore consegna la scheda di valutazione al dipendente. La scheda prevede in calce un apposito spazio dove possono essere riportare eventuali osservazioni. La scheda va infine datata, firmata dal valutatore e consegnata al valutato che la firma per ricevuta.
MAGGIO-LUGLIO	6	Erogazione degli incentivi economici collegati alla performance: è effettuata, con apposita determinazione, successivamente alla verifica da parte del Nucleo di Valutazione delle valutazioni espresse e del controllo della coerenza con i principi normativi e con i criteri stabiliti dal presente Sistema di misurazione e valutazione.
PROCEDURA DI CONCILIAZIONE		
Entro 10 giorni dalla valutazione	1	Istanza di riesame indirizzata al Nucleo indipendente di Valutazione in caso di contestazione di valutazione non positiva.
Entro 15 giorni Dall'istanza	2	Pronunciamento del Nucleo indipendente di Valutazione

1. Al termine della valutazione il punteggio finale è determinato dalla valutazione seguenti fattori:

- Raggiungimento degli obiettivi
- Contributo alla performance organizzativa
- Comportamenti organizzativi

2. In considerazione della categoria ricoperta dal valutato, ciascun fattore avrà pesi differenti, come riportato nella seguente tabella riassuntiva:

CATEGORIA	PESO OBIETTIVI	PESO CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	PESO COMPORTAMENTI
A	-	5	95
B	30	5	65
C	40	10	50
D senza PO	50	10	40
D con PO	60	10	30

Ai responsabili di Area/Servizio titolari di Posizione Organizzativa è attribuita la retribuzione di posizione sotto forma di indennità mensile fissa e continuativa e la retribuzione di risultato sulla base dei risultati raggiunti.

Retribuzione risultato delle PO:

1. In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali, viene riconosciuto a ogni titolare di Posizione Organizzativa una retribuzione di risultato in ragione del grado e delle modalità di realizzazione delle performance attribuite, sia individualmente, sia con riferimento al settore di competenza, sia in ragione del contributo prestato per il conseguimento delle politiche e dei programmi dell'Ente nel suo complesso.
2. Gli obiettivi e gli indicatori su cui viene effettuata la valutazione vengono trasmessi dall'Ufficio Segreteria ai soggetti valutati entro 10 giorni successivi alla pubblicazione della deliberazione di approvazione del PEG /PRO integrato col Piano delle Performance.
3. La valutazione della prestazione dei Responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa viene effettuata sulla base della scheda Allegato 5) ed in considerazione dei seguenti fattori, come riportato nella seguente tabella riassuntiva:

CATEGORIA	PESO OBIETTIVI	PESO CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	PESO COMPORTEMENTI
D con PO	60	10	30

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'Ente destina una quota pari al 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera d), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. applicando la seguente formula:

$$R = F / \sum p \times p.i.$$

Progetti speciali:

In conformità con le prescrizioni normative e nel rispetto degli accordi negoziali, il Comune di Casalmoro riconosce al proprio personale dipendente la possibilità di concorrere alla ripartizione di somme specificamente destinate, a titolo di premialità, alla incentivazione della produttività.

La valutazione relativa alla performance del 2019 ha interessato un totale di 9 dipendenti. L'analisi esposta in questo documento è pertanto basata sui dati di valutazione effettivamente presenti e quindi su 9 casi.

Il nucleo di valutazione ha provveduto alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati ed alla valutazione dei fattori comportamentali dei responsabili di posizione organizzativa.

La metodologia seguita è risultata congrua e adeguata rispetto all'organizzazione anche se è aperta alle esigenze di eventuali correttivi, al fine di pervenire ad una regolamentazione organica del sistema, attraverso l'approvazione di un regolamento unitario.

Un punto di forza dell'attuale ciclo della performance è costituito dalla piena integrazione tra la programmazione amministrativa/finanziaria, in cui sono già individuate dettagliate schede obiettivo per ciascuna area - con l'individuazione delle risorse destinate - e la costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività. In tal modo il personale dipendente è già in grado di

conoscere gli obiettivi strategici impostati dall'amministrazione comunale ad inizio anno, le risorse dedicate ed il personale coinvolto.

Sono depositate agli atti e si considerano allegate le schede di valutazione degli obiettivi redatte dal Nucleo di Valutazione relativamente alle posizioni organizzative ed al personale non dirigente, a seguito dell'attività di monitoraggio sulla realizzazione degli obiettivi stessi, agli incontri con responsabili di Area e l'esame della documentazione inerente.

Casalmoro, 23/06/2020

Si allega:

-Verbale del Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione
F.to dott.ssa Daniela Zanardelli



COMUNE DI CASALMORO

Provincia di Mantova

Allegato nr.1 alla Relazione Performance anno 2019

VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

NR. 4 del 23.06.2020

VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019

L'anno 2020, il giorno 23 Giugno alle ore 10.00, nell'Ufficio di Segreteria del Comune di Casalmoro è presente il Nucleo di valutazione in composizione monocratica nella persona della dott.ssa Daniela Zanardelli, segretario comunale, nominato con decreto del Sindaco n. 126 del 01/10/2019, al fine di esprimere la propria valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi dei Responsabili dei Servizi e dei dipendenti programmati per l'annualità 2019, come previsto dal Regolamento del Nucleo di Valutazione, approvato con delibera di G.C. nr. 3 del 22/01/2007 e modificato con successiva delibera di G.C. nr. 48 del 25/05/2010.

Il Nucleo di valutazione prende atto che i criteri di valutazione delle prestazioni rese dai Responsabili di Servizio sono stati adottati con atto della Giunta Comunale n. 10 in data 01/03/2016 di approvazione della metodologia di pesatura dei titolari di posizioni organizzative, da ultimo aggiornata con delibera di G.C. n. 25 del 14.03.2019; inoltre il nuovo sistema di valutazione relativo al personale dipendente dell'Ente è stato approvato con delibera di G.C. n. 24 del 14.03.2019.

Il Nucleo di valutazione prende atto che nell'esercizio 2019 sono stati adottati il PEG 2019, integrato col Piano triennale della performance 2019-21 (delibera di G.C. n. 15 del 14.02.2019), nei quali sono stati individuati i programmi ed i progetti così come indicato nella metodologia di valutazione.

Il Nucleo ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno adottare, tenendo conto che:

- come da metodologia approvata di valutazione della performance, ciascun Responsabile di Servizio ha rimesso la propria valutazione sul complesso delle attività descritte formulando per ciascun dipendente il punteggio che è indicato nelle schede di valutazione, depositate agli atti presso l'Ufficio Finanziario;
- come da metodologia approvata di valutazione della performance, il Nucleo è chiamato a rimettere la propria valutazione sul complesso delle attività descritte formulando per ciascun Responsabile di Posizione Organizzativa il punteggio che è indicato nelle schede di valutazione, depositate agli atti presso l'Ufficio Finanziario;
- come da metodologia approvata di valutazione della performance, il Nucleo è chiamato a rimettere la propria valutazione circa il raggiungimento dei progetti che coinvolgono una pluralità di dipendenti, preventivamente individuati.

Il Nucleo di valutazione del Comune dà atto che:

- lo stesso Nucleo, nella persona del Segretario Comunale, ha redatto la Relazione sulla performance 2019;

- lo stesso Nucleo, nella persona del Segretario Comunale, ha adempiuto sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie.

Tutto ciò premesso, il Nucleo valida la Relazione sulla Performance 2019, dando atto del regolare svolgimento delle fasi nelle quali si articola il ciclo della performance, così come declinato nell'attuale metodologia di misurazione della performance.

Il Nucleo di valutazione propone che il presente verbale venga trasmesso agli organi di competenza per gli adempimenti di rito, al fine di procedere alla liquidazione dell'indennità di risultato per i Responsabili di Servizio e delle spettanze per i dipendenti.

Casalmoro, 23.06.2020

Il Nucleo di Valutazione
Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Daniela Zanardelli