



COMUNE DI CASALMORO

Provincia di Mantova

**RELAZIONE SULLO STATO DI ATTUAZIONE
DEL PIANO DELLE PERFORMANCE
RELATIVO ALL'ANNO 2021**

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 missione 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 2021 ha approvato, con atto di Giunta Comunale n. 32 del 30/03/2021, il proprio PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE, PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI E DEL PIANO DELLA PERFORMANCE TRIENNIO 2021 -2023 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 28 dicembre 2021, 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 2021.

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 2021.

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.

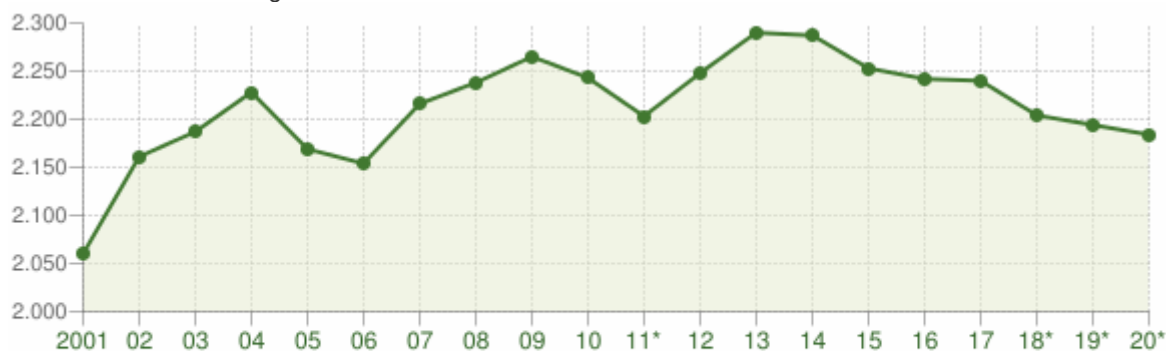
La validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore del personale dipendente, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.

CONTESTO ESTERNO

Per l'analisi del contesto esterno si rimanda all'analisi contenuta nel Documento Unico di Programmazione 2021-2023, approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 09 del 09/03/2021 avente ad oggetto: "ARTT. 151 E 170 DEL D.LGS. 18 AGOSTO 2000 N. 267 "APPROVAZIONE DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) 2021-2023", di cui si riportano alcuni dati salienti:

Popolazione Casalmoro --- 2001-2020

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di **Casalmoro** dal 2001 al 2020. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI CASALMORO (MN) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

La tabella in basso riporta la popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Nel 2011 sono riportate due righe in più, su sfondo grigio, con i dati rilevati il giorno del censimento decennale della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

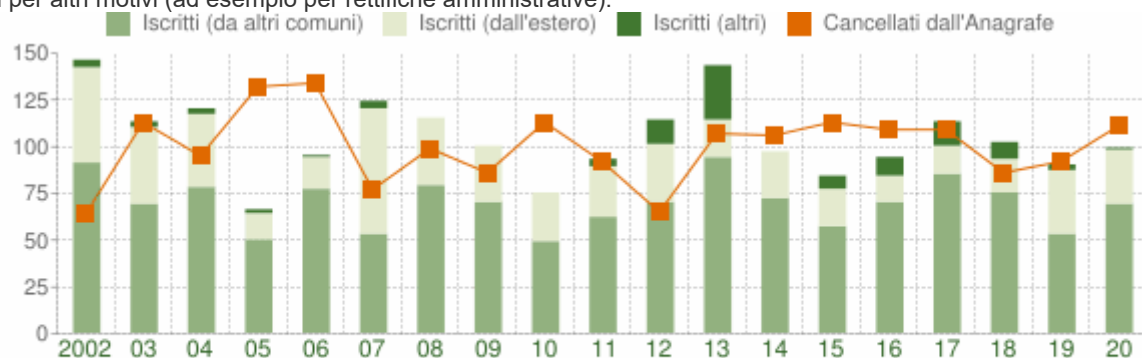
Anno	Data rilevamento	Popolazione	Variazione	Variazione	Numero	Media
------	------------------	-------------	------------	------------	--------	-------

		residente	assoluta	percentuale	Famiglie	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
2018*	31 dicembre	2.204	-36	-1,61%	(v)	(v)
2019*	31 dicembre	2.194	-10	-0,45%	(v)	(v)
2020*	31 dicembre	2.184	-10	-0,46%	(v)	(v)

Flusso migratorio della popolazione

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Casalmoro negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come **iscritti** e **cancellati** dall'Anagrafe del comune.

Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).



Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI CASALMORO (MN) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

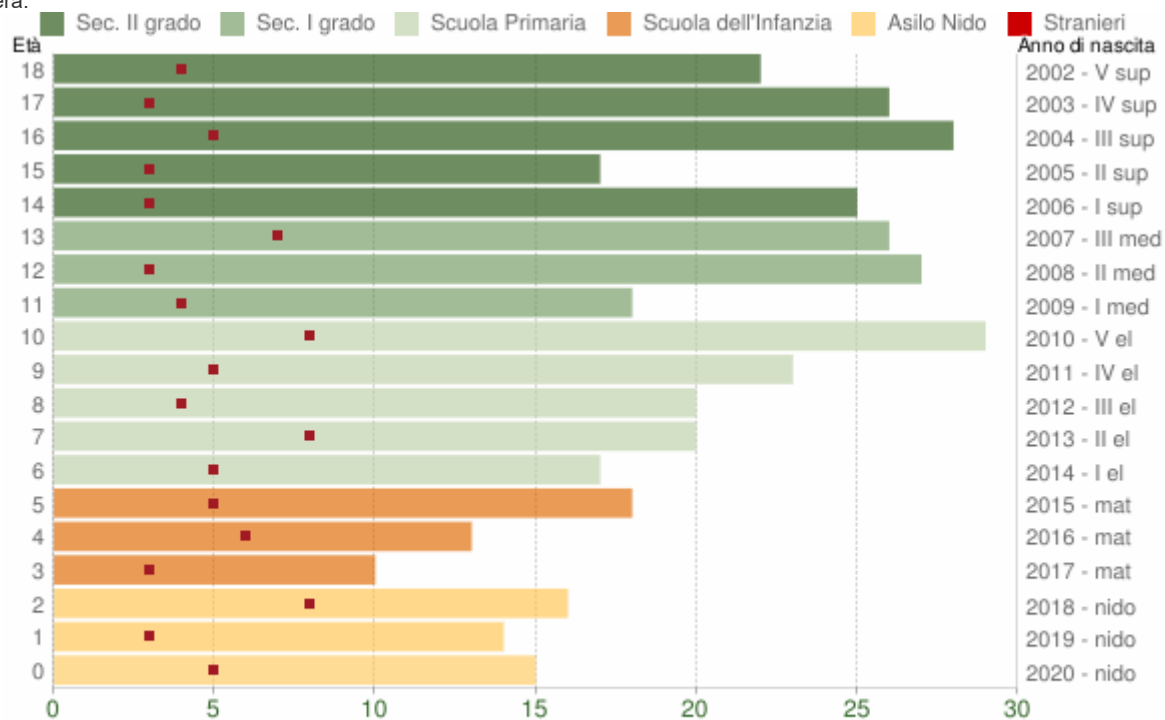
La tabella seguente riporta il dettaglio del comportamento migratorio dal 2002 al 2020. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno 1 gen-31 dic	Iscritti			Cancellati			Saldo Migratorio con l'estero	Saldo Migratorio totale
	DA altri comuni	DA estero	altri iscritti (a)	PER altri comuni	PER estero	altri cancell. (a)		
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
2018*	75	18	9	64	7	15	+11	+16
2019*	53	34	3	79	13	0	+21	-2
2020*	69	29	1	70	29	12	0	-12

Popolazione per classi di età scolastica 2021

Distribuzione della popolazione di **Casalmoro** per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2021. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Elaborazioni su dati ISTAT.

Il grafico in basso riporta la potenziale utenza per l'anno scolastico 2021/2022 le [scuole di Casalmoro](#), evidenziando con colori diversi i differenti cicli scolastici (asilo nido, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado) e gli individui con cittadinanza straniera.



Popolazione per età scolastica - 2021

COMUNE DI CASALMORO (MN) - Dati ISTAT 1° gennaio 2021 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Distribuzione della popolazione per età scolastica 2021

Età	Totale Maschi	Totale Femmine	Totale Maschi+Femmine	di cui stranieri			
				Maschi	Femmine	M+F	%
0	5	10	15	3	2	5	33,3%
1	11	3	14	2	1	3	21,4%
2	8	8	16	4	4	8	50,0%
3	4	6	10	2	1	3	30,0%
4	6	7	13	5	1	6	46,2%
5	8	10	18	2	3	5	27,8%
6	10	7	17	4	1	5	29,4%
7	10	10	20	5	3	8	40,0%
8	11	9	20	1	3	4	20,0%
9	15	8	23	5	0	5	21,7%

10	11	18	29	4	4	8	27,6%
11	8	10	18	4	0	4	22,2%
12	15	12	27	1	2	3	11,1%
13	15	11	26	6	1	7	26,9%
14	11	14	25	0	3	3	12,0%
15	13	4	17	3	0	3	17,6%
16	12	16	28	3	2	5	17,9%
17	14	12	26	1	2	3	11,5%
18	11	11	22	2	2	4	18,2%

CONTESTO INTERNO

Contesto organizzativo:

La configurazione della dotazione organica per l'annualità 2021 è stata delineata dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 18.06.2019, mentre il Piano di Fabbisogni del Personale per il triennio 2021-2021-2022 è stato adottato con deliberazione di Giunta comuna n. 15 del 16.02.2021, con cui sono stati approvati l'aggiornamento della dotazione organica, il piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 ed piano annuale 2021 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	Denominazione società	Anno di costituzione	% Quota di partecipazione	Attività svolta
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 DEL TERRITORIO. MULTIUTILITY NEL CAMPO DELL'ENERGIA, AMBIENTE E TERRITORIO
80018460206	S.I.E.M. - SOCIETA' INTERCOMUNALE 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
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
01843250208	SOCIETA' INTERCOMUNALE 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

Il comune di Casalmoro partecipa altresì nei seguenti organismi:

Codice fiscale	NOME PARTECIPATA	QUOTA DI PARTECIPAZIONE	NOTE
02561460201	ASPA Azienda Servizi alla Persona dell'Asolano	4,90%	Ente strumentale degli Enti Locali

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 data odierna il Consiglio Comunale ha approvato con Deliberazione nr. 43 del 28.12.2021 la ricognizione periodica delle partecipazioni pubbliche, ex art. 20 D.LGS. 19.08.2016 N. 175, come modificato dal D.LGS. 16.06.2017 N. 100. In tale documento, successivamente trasmesso alla Corte dei Conti, sono state esplicitate le ragioni del mantenimento:

Progressivo	Denominazione società	Tipo di partecipazione	Attività svolta	Motivazioni della scelta di MANTENIMENTO
A	B	C	D	F
1	AZIENDA PUBBLICI AUTOSERVIZI MANTOVA S.P.A. (A.P.A.M. S.p.A.)	Diretta	AZIENDA PUBBLICI AUTOSERVIZI MANTOVA S.P.A. (A.P.A.M. S.p.A.)	APAM Spa non rispetta due dei requisiti di cui all'art. 20 TUSP tuttavia avendo un risultato medio dell'ultimo triennio positivo la partecipazione può essere legittimamente mantenuta. Si ricorda che APAM Spa ha adeguato il proprio statuto alle disposizioni contenute nel D.L. 19 agosto 2016 n. 175 (T.U.S.P.). Si ritiene pertanto che, allo stato attuale, non debbano essere intraprese ulteriori azioni.
2	S.I.E.M. - SOCIETA' INTERCOMUNALE ECOLOGICA MANTOVANA S.P.A.	Diretta	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	La società non rispetta uno dei requisiti di cui all'art. 20 TUSP. La società svolge la gestione post operativa di tre discariche ubicate nel territorio della provincia di Mantova. Tale attività, imposta dalla normativa vigente in materia ambientale, costituisce parte del ciclo integrato dei rifiuti e, quindi, un servizio di interesse generale [come definito dall'articolo 2, comma 1, lettera i) del decreto n. 175]. Il suo mancato svolgimento, peraltro, causerebbe conseguenze negative, sotto il profilo sanitario e ambientale, all'intero territorio provinciale. Una cessione della partecipazione, infine, appare difficilmente compatibile – alla luce degli attuali assetti organizzativi – con gli obblighi di legge gravanti sulla società (e sugli enti soci) in relazione alla gestione post operativa delle discariche e con la pianificazione del ciclo integrato d'ambito. Sul piano della convenienza economica e della sostenibilità finanziaria ex art. 5, d.lgs. n. 175/2016, si evidenzia che l'attività caratteristica non determina costi o diversi oneri diretti a carico degli enti soci, a ciò provvedendosi con apposito fondo di bilancio della società. Scelte differenti, peraltro, appaiono difficilmente configurabili alla luce della particolarità dell'attività concretamente perseguita (gestione post operativa delle discariche). Sono tutt'ora in atto dei processi di fusione per incorporazione che saranno oggetto dei prossimi aggiornamenti del piano. Pertanto è intenzione dell'ente mantenere la partecipazione in essere.

3	SOCIETA' INTERCOMUNALE SERVIZI ALTO MANTOVANO S.P.A. IN BREVE S.I.S.A.M. - S.P.A.	Diretta		Il Comune manterrà in essere la partecipazione nella società, sussistendo tutti i presupposti di legittimità richiesti.
4	TERRITORIO ENERGIA AMBIENTE S.P.A MANTOVA IN FORMA ABBREVIATA TEA S.P.A.	Diretta	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 ...	TEA Spa è una multiutility che svolge, tramite le proprie società partecipate, una pluralità di servizi di interesse dei Comuni soci. I criteri proposti dal D.Lgs. 175/2016 consentono a pieno titolo il mantenimento della partecipazione societaria. L'amministrazione conferma pertanto la volontà di mantenimento della società, in quanto ritenuta strutturalmente funzionale all'attività istituzionale dell'ente.

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 2021-2023 ed annuale 2021 è parte integrante del Documento Unico di Programmazione 2021-2023, di cui è stata approvata la nota di aggiornamento con deliberazione di C.C. n. 09 del 09/03/2021, aggiornato in data 29/06/2021:

ELENCO DEGLI INTERVENTI DEL PROGRAMMA

Numero Intervento CUP (1)	Cod. Ut. Amm. (2)	Codice CUP (3)	Assenza della quale il prezzo di gara è inferiore alla procedura di affidamento	Responsabile del procedimento (4)	Lotto funz. (5)	Lotto comp. (6)	Codice STAT			Località - codice M.T.A.	Tipologia	Bontà e affidabilità Intervento	Descrizione dell'intervento	Livello di priorità (7)	STIMA DEI COSTI DELL'INTERVENTO (8)										Intervento aggiunto o variato a seguito di modifica programma (9)					
							Reg.	Prov.	Com.						Anno						Aspetti di capitale privato (11)									
															2021	2022	2023	Costi su annualità successive	Importo complessivo (9)	Valore degli eventuali finanziamenti di cui alla scheda C collegata all'intervento (10)	Stima della temporale spesa per l'istituzione dell'ente finanziamento dell'intervento determinata dalla costituzione di modello	Importo	Tipologia							
																								Totale		Totale	Totale	Totale	Totale	Totale
143021000500007	01	143021000500007		GEOM.DANIELA EDALINI	NO	NO					01		LAVORI DI RIQUALIFICAZIONE URBANA CON REALIZZAZIONE DI AREA DI SOSTA E PERCORSI PEDONALI LUNGO VIA VALLE MARIA	1	170.000,00	0,00	0,00	0,00	170.000,00	0,00			0,00							
															170.000,00	0,00	0,00	0,00	170.000,00	0,00			0,00							

INTERVENTI RICOMPRESI NELL'ELENCO ANNUALE

CODICE UNICO INTERVENTO - CUI	CUP	DESCRIZIONE INTERVENTO	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Importo annualità	IMPORTO INTERVENTO	Finalità Tabella E.1	Livello di priorità	Conformità Urbanistica	Verifica vincoli ambientali	LIVELLO DI PROGETTAZIONE Tabella E.2	CENTRALE DI COMMITTEENZA O SOGGETTO AGGREGATORE AL QUALE SI INTENDE DELEGARE LA PROCEDURA DI AFFIDAMENTO		Intervento aggiunto o variato a seguito di modifica programma (*)
											Codice AUSA	denominazione	
810049020/202100001	143021000500007	LAVORI DI RIQUALIFICAZIONE URBANA CON REALIZZAZIONE DI AREA DI SOSTA E PERCORSI PEDONALI LUNGO VIA VALLE MARIA	GEOM.DANIELA EDALINI	170.000,00	170.000,00	URB	1	NO	NO				

MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI AL 28/12/2021.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – ANNO 2021

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 2021, 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. 32 del 30/03/2021 di approvazione del PEG, piano dettagliato degli obiettivi e del piano triennale della performance 2021-2023.

Il processo di valutazione ed i criteri di valutazione del personale dipendente sono allegati alla Deliberazione di Giunta Comunale n.24/2019, 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 2021.

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

- Al termine della valutazione il punteggio finale è determinato dalla valutazione seguenti fattori:
 - Raggiungimento degli obiettivi
 - Contributo alla performance organizzativa
 - Comportamenti organizzativi
- 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:

- 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 COMPORTAMENTI
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 2021 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, 28/12/2021

Si allega:

-Verbale del Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione

F.to *Dott.ssa Daniela Zanardelli*