



COMUNE DI MALLARE

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2023

PREMESSA

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la *performance* individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici.

La relazione sulla *performance* prevista dall'art. 10, comma 1 lettera b), del d.lgs. n. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholders*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *performance*. Al pari del piano sulla *performance*, la relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo. Ai sensi dell'art. 14, comma 4 lettera c) e comma 6, del d.lgs. n. 150/2009, la relazione deve essere validata dall'Organismo indipendente di Valutazione (O.I.V.) – nel caso Nucleo di Valutazione – quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al titolo III del decreto in oggetto.

E' importante ricordare che per i Comuni non trova diretta applicazione la normativa definita dal d.lgs. n. 150/2009, quanto piuttosto gli enti locali sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art. 114 della Costituzione, alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, art. 31 ed art. 74 comma 2 del decreto in oggetto, quale riferimento essenziale per la revisione ed adeguamento della normativa regolamentare propria.

Il Comune di Mallare, in osservanza a quanto previsto dalla legge, ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi generali:

- il Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 21 del 26/04/2011 e modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 17/01/2014. Tale sistema pone in essere un collegamento tra gli obiettivi e le risorse, prevedendo un monitoraggio e l'attivazione di eventuali interventi correttivi, fino a giungere alla misurazione e alla valutazione della *performance* organizzativa e individuale da cui discende il conseguente utilizzo dei sistemi premiali.

Con riferimento al ciclo della *performance* relativo all'anno 2023, lo stesso si sostanzia in particolare nei seguenti atti deliberativi:

- il documento unico di programmazione (DUP) relativo al triennio 2023 – 2025, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 26 del 26/06/2022;
- il bilancio di previsione relativo al triennio 2023 – 2025, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 38 del 27/12/2022 ed il piano esecutivo di gestione (PEG), approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 112 del 30/12/2022;
- il piano di attività e organizzazione (PIAO), approvato con deliberazione giuntale n. 3 del 26/01/2023
- il rendiconto della gestione anno 2022, adottato con deliberazione di Consiglio comunale n. 8 del 11/04/2023;
- la salvaguardia degli equilibri di bilancio adottata con deliberazione di Consiglio comunale n. 22 del 28/07/2023;
- il piano della performance 2023 adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 2 del 26/01/2023;
- il Contratto decentrato parte normativa 2023-2025 e parte economica anno 2023, sottoscritti in data 28/12/2023.

La *performance* è strettamente correlata a obiettivi di valore pubblico, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

La macrostruttura dell'Ente prevede l'articolazione in tre aree e precisamente:

Area affari generali

Area tecnica

Area finanziaria

Nell'anno 2023 la responsabilità degli Uffici e dei Servizi era così attribuita:

- Signora Stefania Briano, responsabile dell'Area Affari Generali - inquadrata nell'area dei funzionari ad elevate qualificazione;

- il Signor Pistone Mario – Assessore Vice- Sindaco- nominato Responsabile dell'Area Tecnica- Ufficio tecnico-manutentivo e urbanistica, ex art. 53 comma 3 Legge 388/2000;
- il Sindaco Avv. Astiggiano Flavio Responsabile del Servizio Economico Finanziario, ex art. 53 comma 3 Legge 388/2000.

Nel prospetto che segue si riporta il personale in servizio presso l'Ente al 31.12.2023:

Qualifica	Uomini	Donne	Totale
Segretario comunale con convenzione di segreteria		1	1
Funzionari (E.Q.)		1	1
Istruttori	1	1	2
Operatori esperti			
Totale	1	3	4

I RISULTATI RAGGIUNTI

Il sistema di valutazione delle prestazioni di tutto il personale è così strutturato: il documento unico di programmazione (DUP), il bilancio di previsione, il piano esecutivo di gestione (PEG) e il piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) sono posti alla base del ciclo della *performance*, il cui piano è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 26/04/2011 e modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 17/01/2014.

La struttura organizzativa dell'ente si articola in Aree di attività.

Alla base del sistema di misurazione e valutazione della *performance* dell'Ente vi è l'individuazione di un nucleo di obiettivi di mantenimento e di obiettivi strategici-operativi, considerati particolarmente rilevanti in rapporto al programma di mandato.

Detti obiettivi sono esplicitati con riferimento a ciascuna area e articolati segnatamente nel Piano della *performance*.

Al fine dell'adozione della deliberazione di Giunta comunale di conclusione del ciclo della *performance*, attraverso l'approvazione della relazione finale della *performance*, ogni Responsabile di Settore ha provveduto a redigere una relazione finale dove descrive il grado di raggiungimento degli obiettivi per consentire al Nucleo di valutarne l'effettivo raggiungimento.

Con riferimento alla tempestività di pagamento e considerato che i termini di legge non sono stati rispettati occorre dare applicazione a quanto previsto dal d.l. n. 13/2023 per gli incaricati di elevata qualificazione (in particolare occorre ridurre l'indennità di risultato effettivamente attribuita nella misura del 30%).

In considerazione dell'esiguità delle risorse umane in servizio presso l'Ente, per il 2023 si riscontra un più che soddisfacente livello di raggiungimento degli obiettivi di mantenimento nonché degli obiettivi strategici-operativi.

La presente relazione, unitamente alla misurazione della *perfomance*, di Ente saranno trasmesse al Nucleo di valutazione per l'opportuna validazione.

Segue come parte integrante di questo atto: la misurazione della *perfomance* di Ente relativa all'anno 2023.

Mallare, 10 MAG 2024

Il Segretario comunale
dott.ssa Elena Minetto



