



COMUNE DI FONTANIVA

PROVINCIA DI PADOVA

COPIA

DETERMINAZIONE DELL'AREA GEST. FINANZIARIA, RIS. UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI N.R.G. 609 del 07-11-2023

Ufficio: RAGIONERIA

Numero di Settore: 207

**Oggetto: LIQUIDAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI
TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA PER L'ANNO 2022**

IL RESPONSABILE DELL'AREA GESTIONE FINANZIARIA, RISORSE UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI

Vista:

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 24.01.2023 di approvazione della Nota di aggiornamento al DUP per il triennio 2023-2025 e ss.mm.;
- la deliberazione di Consiglio comunale n. 6 del 24.01.2023 di approvazione del bilancio di previsione per il triennio 2023-2025 e ss.mm.;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 10 del 10.02.2023 di approvazione del PEG per il triennio 2023-2025 e del Piano annuale degli obiettivi e della Performance e ss.mm.;

Visto il decreto del Sindaco n. 9 del 29.12.2022 di nomina di Responsabile P.O. dell'Area Gestione finanziaria, risorse umane, servizi demografici:

Visti gli articoli contenuti nella Parte II – Titolo III – Capo II del TUEL in materia di gestione della spesa di bilancio;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi, approvato con deliberazione di Giunta n. 54 del 30 maggio 2000, e modificato con le seguenti deliberazioni: n. 132 del 17 novembre 2001, n. 61 dell'11 novembre 2004, n. 67 del 17 giugno 2010, n. 71 del 29 settembre 2016, n. 115 del 11 ottobre 2022;

Visto il CCNL 21 maggio 2018, in particolare quanto disposto dall'art. 15 co. 4 sulla retribuzione di posizione e di risultato dell'Area delle Posizioni organizzative:

“4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, 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 tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.”;

Visto il Regolamento di approvazione dei criteri generali per il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 35 del 16.05.2019, in particolare quanto disposto nell'art. 4 co. 8 per la retribuzione di risultato:

“art. 4 Valore delle posizioni organizzative

8. Per la retribuzione di risultato delle PO viene destinata una quota pari al 25% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato di tutte le PO previste nello schema organizzativo dell'Ente. Come previsto dagli art. 7 co. 4 lettera v) e 15 co. 4 del CCNL 2018, si dà atto che i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di PO saranno stabiliti nel CCDI 2019-2021 di prossima sottoscrizione...”;

Visto il Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2020-2022, sottoscritto in data 17.11.2020, in particolare quanto disposto nell'art. 17:

“art. 17 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.

Come previsto dagli articoli 17, co. 4 lett v) e 15 co. 4 del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzativa:

- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le PO previste nell'Ente, viene destinata una quota pari al 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime PO;*
- b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le PO, da un minimo dello 0% ad un massimo del 20% della retribuzione di posizione di ciascuna PO.
Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli Enti. (...)”*

Visti i seguenti decreti del Sindaco di nomina dei Responsabili di posizione organizzativa e di attribuzione della retribuzione di posizione:

Prot	Data Prot	Inizio	Termine	Area	Retribuzione di posizione annua comprensiva 13ma
17409	29/12/2021	01/01/2022	31/12/2022	Amministrazione generale, Servizi al cittadino	
17411	29/12/2021	01/01/2022	31/12/2022	Gestione finanziaria, Risorse umane, Servizi demografici	12.000,00
17412	29/12/2021	01/01/2022	31/12/2022	Polizia locale, Commercio, SUAP	10.500,00
17413	29/12/2021	01/01/2022	31/12/2022	LLPP, manutenzioni, patrimonio indisponibile, demanio	12.000,00
17416	29/12/2021	01/01/2022	31/12/2022	Gestione del territorio, patrimonio disponibile	12.500,00

Considerato che l'art. 4 commi 9-10 del Regolamento, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 35/2019, prevede che, alla fine dell'anno solare, il Nucleo di valutazione provvede alla valutazione delle PO, sulla base del sistema di misurazione e valutazione in uso nell'Ente e del Piano della performance annuale approvato dalla Giunta, e a relazionare l'esito al Sindaco;

Richiamata la deliberazione di Giunta comunale n. 115 del 11.10.2022 di aggiornamento del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi, con l'introduzione dell'articolo 19bis “Il vicesegretario comunale”;

Visto il Decreto del Sindaco n. 7 del 22.11.2022 di nomina della Responsabile di PO dell'Area Gestione finanziaria, Risorse umane, Servizi demografici, per decreto prot. 17411/2022, a Vicesegretario comunale;

Richiamata la deliberazione di Giunta comunale n. 145 del 20.12.2022 “Graduazione delle Posizioni organizzative anno 2022 secondo i criteri previsti dalla deliberazione di Giunta comunale n. 35/2019”;

Viste le determinazioni n. 51 del 21.02.2022, n. 583 del 21.10.2022 e n. 736 del 29.12.2022 di costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022;

Richiamata la deliberazione di Giunta comunale n. 135 del 6.12.2022 di “AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2022”, in particolare:

- la Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria al Contratto Decentrato Integrativo dell'anno 2022 per il Personale non dirigente, predisposta dal Responsabile di PO dell'Area Gestione finanziaria, Risorse umane, Servizi demografici, in conformità all'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, allegato B al provvedimento;

- il Parere n. 20 del 2.12.2022 dell'Organo di revisione economico-finanziaria, pervenuto al prot. com. 16434 del 3.12.2022, allegato C al provvedimento, che attesta la compatibilità della Contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio, la sua coerenza con la disciplina del CCNL vigente e delle norme di legge, e certifica la veridicità dei contenuti e dei dati della Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria al Contratto Decentrato Integrativo 2022 per il Personale non dirigente sopra citata;

Richiamata la determinazione n. 438 del 16.08.2022 e n. 723 del 27.12.2022 di impegno della spesa massima prevista per la retribuzione di risultato, in applicazione dell'art. 15 del CCNL 21 maggio 2018, dell'art. 17 del CCDI 17 novembre 2020 e del Regolamento approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 35 del 16 maggio 2019 relativo ai "Criteri generali per il conferimento e revoca delle posizioni organizzative", riassunta nel seguente prospetto:

Prot	Inizio	Termine	Area	Retribuzione di posizione annua comprensiva 13ma	Retribuzione massima di risultato
17409/2021	01/01/2022	31/12/2022	Amministrazione generale, Servizi al cittadino		
17411/2021	01/01/2022	30/11/2022	Gestione finanziaria, Risorse umane, Servizi demografici	11.000,00	2.200,00
17411/2021 + decreto n. 7/2022	01/12/2022	31/12/2022	Gestione finanziaria, Risorse umane, Servizi demografici e Vicesegretario	1.208,33	241,67
17412/2021	01/01/2022	31/12/2022	Polizia locale, Commercio, SUAP	10.500,00	2.100,00
17413/2021	01/01/2022	31/12/2022	LLPP, manutenzioni, patrimonio indisponibile, demanio	12.000,00	2.400,00
17416/2021	01/01/2022	31/12/2022	Gestione del territorio, patrimonio disponibile	12.500,00	2.500,00
			Totale	47.208,33	9.441,67
Capitolo	Impegno	Descrizione	Integrazione retribuzione massima di risultato	Retribuzione massima di risultato	
2167	404	Quota da destinare a retribuzione di posizione - art. 17 CCDI 17/11/2020	41,67	9.441,67	
2167/1	405	Contributi c/Ente - inps cpdel 23,80%	9,92	2.247,12	
2167/2	406	Irap 8.50%	3,54	802,54	

Richiamato il Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni, approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 63 del 13.06.2013 e n. 26 del 25.03.2014;

Richiamata:

- la deliberazione di Giunta comunale n. 40 del 29.03.2022 di approvazione del Piano esecutivo di gestione per il triennio 2022-2024, del Piano annuale degli obiettivi e della Performance e ss.mm.;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 124 del 8.11.2022 di approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione del triennio 2022-2024, ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni nella Legge n. 113/2021;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 81 del 16.06.2023 di approvazione della Relazione sulla Performance e sul Piano esecutivo di gestione del triennio 2022-2024;

Vista la Relazione sintetica sugli obiettivi di Performance 2022-2024 e la Rendicontazione degli obiettivi di Performance 2022-2024, elaborate da Asi srl, società incaricata dall'Unione dei Comuni della Brenta, pervenute al prot. com. 8675 del 30.05.2023;

Richiamato:

- il Rep. 27 aprile 2016 di costituzione dell'Unione dei Comuni della Brenta;
- la deliberazione di Consiglio comunale n. 63 del 29.12.2016 di trasferimento delle competenze per il Nucleo di valutazione;
- la deliberazione di Consiglio comunale n. 8 del 27.02.2017 di trasferimento delle competenze per il controllo di gestione;

Preso atto:

- del decreto n. 1 del 28.04.2023 del Presidente dell'Unione dei Comuni della Brenta di nomina del dott. Mario De Vita titolare del Nucleo di valutazione in composizione monocratica dell'Unione e dei Comuni di Carmignano di Brenta e Fontaniva;
- della validazione della Relazione sulla Performance 2022 del Comune di Fontaniva del dott. M. De Vita, prot. com. 15016 del 22.09.2023;
- delle schede di valutazione del dott. M. De Vita per l'attività 2022 dei Responsabili di Posizione organizzativa, prot. 15016/2023;

Preso atto della comunicazione della valutazione ai Responsabili di Posizione organizzativa interessati con prott. 15184-15186-15187-15188 del 25.09.2023;

Preso atto del verbale redatto dal Segretario comunale, prot. 17583 del 3.11.2023, relativo alla procedura di conciliazione attivata con prot. 15580 del 2.10.2023 dal geom. B. Dissegna;

Preso atto del rispetto del rispetto delle "Procedure di conciliazione" previsto dal Regolamento comunale sul sistema di misurazione e valutazione della prestazione, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 63 del 13.06.2013 e n. 26 del 25.03.2014;

Considerata la scheda riepilogativa allegata, redatta sulla base di punteggi assegnati dal Nucleo di valutazione con il verbale prot. 15016/2023;

Accertata la disponibilità presente negli impegni: n. 404/2022 fpv - capitolo 2167 RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI CAPI AREA 01.10-1.01.01.01.004; n. 405/2022 fpv – capitolo 2167-1 CONTRIBUTI C/ENTE RETRIBUZIONE DI RISULTATO 01.10-1.01.02.01.001; n. 406/2022 fpv – capitolo 2167-2 I.R.A.P. RETRIBUZIONE DI RISULTATO CAPI AREA 01.10-1.02.01.01.001;

Ritenuto di procedere alla liquidazione della retribuzione di risultato per l'anno 2022;

Riscontrato che il programma dei pagamenti conseguenti il presente atto, è compatibile con i relativi stanziamenti di bilancio e con le regole di finanza pubblica;

Visto:

- il TUEL D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267;
- lo Statuto Comunale ed il vigente Regolamento Comunale di Contabilità;
- il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;
- il Regolamento sui controlli interni;

DETERMINA

1. di riconoscere al Personale incaricato di Responsabilità di Area con Posizione organizzativa, per nomina con decreto del Sindaco, nell'anno 2022, la retribuzione di risultato calcolata nel rispetto dell'art. 15 del CCNL 21 maggio 2018, dell'art. 17 del CCDI 17 novembre 2020, del Regolamento approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 35 del 16.05.2019 relativo ai "Criteri generali per il conferimento e revoca delle posizioni organizzative", nonché della valutazione assegnata dal competente Nucleo con verbale prot. 15016 del 22.09.2023;
2. di precisare che la retribuzione di risultato complessiva di € 8.544,87, indicata nell'allegato prospetto, trova copertura nell'impegno fpv n. 404/2022 a competenza del capitolo 2167 del Bilancio in corso;
3. di precisare che la contribuzione complessiva per inps-cpdel di € 2.033,67 trova copertura nell'impegno fpv n. 405/2022 a competenza del capitolo 2167-1 del Bilancio in corso;
4. di precisare che l'irap complessivo di € 726,32 trova copertura nell'impegno fpv n. 406/2022 a competenza del capitolo 2167-2 del Bilancio in corso;
5. di prendere atto dell'avvenuta pubblicazione della Relazione sintetica sugli obiettivi di Performance 2022-2024 e della Rendicontazione degli obiettivi di Performance 2022-2024, pervenute al prot. com. 8675 del 30.05.2023, approvate dalla Giunta comunale con deliberazione n. 81 del 16.06.2023, e della Validazione della Relazione sulla Performance anno 2022, da parte del Nucleo di valutazione, con prot. com. 15016 del 22.09.2023;
6. di accertare, ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa-contabile di cui all'art.147 bis

- co. 1 del TUEL, la regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla regolarità, legittimità e correttezza dell'azione amministrativa, il cui parere favorevole è reso unitamente alla sottoscrizione del presente provvedimento da parte del responsabile del servizio;
7. di dare atto, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 147 bis co. 1 del TUEL e dal relativo regolamento comunale sui controlli interni, che il presente provvedimento, oltre all'impegno di cui sopra, non comporta ulteriori riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'ente;
 8. di provvedere al visto di regolarità amministrativa e contabile prevista dagli artt. 147bis e 153 del TUEL e all'attestazione della copertura finanziaria della spesa, ai sensi dell'art. 183 del TUEL;
 9. di dare atto che in merito al presente atto, il contenuto, l'oggetto, l'eventuale spesa prevista e gli estremi relativi ai principali documenti contenenti nel fascicolo relativo al procedimento saranno pubblicati nella sezione del sito istituzionale denominato "Amministrazione trasparente - provvedimenti dei dirigenti amministrativi" ai sensi di quanto disposto dall'art. 23 del D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33;
 10. la presente determinazione sarà inserita nella raccolta di cui all'art. 183 co. 9 del TUEL;
 11. il responsabile del procedimento ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 co. 1 della Legge n. 241/1990 e del Regolamento Comunale di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi vigente è la dott.ssa Daniela Malacco.

Composizione del documento:

- Atto dispositivo principale
- Visto di copertura finanziaria
- Eventuali allegati indicati nel testo

Il Responsabile
F.to Malacco Daniela

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

**Certificato di Esecutività e
Copertura Finanziaria**

**DETERMINAZIONE DELL'AREA
GEST. FINANZIARIA, RIS. UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI
N.R.G. 609 del 07-11-2023**

Ufficio: RAGIONERIA

Numero di Settore: 207

**Oggetto: LIQUIDAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI
TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA PER L'ANNO 2022**

CIG

VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE ATTESTANTE LA COPERTURA FINANZIARIA

Con Parere: Favorevole* in ordine alla regolarità contabile attestante la copertura finanziaria (art. 153, comma 5 e art. 147bis, T.U.E.L. D.Lgs. n. 267/2000) si attesta che il presente documento è divenuto esecutivo in data 07-11-2023.

*per la motivazione indicata con nota:

Il Responsabile
F.to Malacco Daniela

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Anno 2022

Periodo di incarico		Decreto		Area	Retribuzione di PO spettante anno 2022	Retribuzione di risultato massima spettante ex art. 17 CCDI 17.11.2020 B = A x 20%	Valutazione Verbale Nucleo di valutazione prot. 15016/2023	Punteggio massimo di riferimento	Retribuzione di risultato spettante	INPS Cpdel	Irap
Dal	Al	Prot.	Data	Denominazione	A	B = A x 20%	C	D	E = B x C / D	23,80%	8,50%
01/01/2022	30/11/2022	17411	29/12/2021	Gestione finanziaria, Risorse umane, Servizi demografici	12.208,33	2.441,67	98,80	100,00	2.412,37	574,14	205,05
01/12/2022	31/12/2022	7	22/11/2022	Gestione finanziaria, Risorse umane, Servizi demografici, Vicesegretario							
01/01/2022	31/12/2022	17412	29/12/2021	Polizia locale e Commercio	10.500,00	2.100,00	93,50	100,00	1.963,50	467,31	166,90
01/01/2022	31/12/2022	17413	29/12/2021	LLPP Manutenzioni Gestione Patrimonio indisponibile Demanio	12.000,00	2.400,00	73,50	100,00	1.764,00	419,83	149,94
01/01/2022	31/12/2022	17416	29/12/2021	Gestione del territorio e Patrimonio disponibile	12.500,00	2.500,00	96,20	100,00	2.405,00	572,39	204,43
					47.208,33	9.441,67			8.544,87	2.033,67	726,32



Unione dei Comuni della Brenta Il Nucleo di Valutazione



Comune di Fontaniva Provincia di Padova

OGGETTO:

**VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2022
DEL COMUNE DI FONTANIVA E CONNESSE DETERMINAZIONI**

SOMMARIO

1. PREMESSA.....	1
2. IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	2
3. LA DISTRIBUZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI E DEI RELATIVI INCARICHI.....	3
4. LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2022.	4
5. VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE.	5

1. PREMESSA

Con decreto n. 1 in data 28/04/2023 il Presidente dell'**Unione dei Comuni della Brenta** ha nominato il sottoscritto, dott. Mario De Vita, titolare del Nucleo di Valutazione in composizione monocratica (d'ora in poi anche solo **NdV**) della stessa Unione e dei due Comuni, Carmignano di Brenta e Fontaniva, che ne fanno parte.

Oggetto della presente è la **validazione** della Relazione sulla Performance 2022 del Comune di Fontaniva e le connesse determinazioni in ordine alla premialità prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (d'ora in poi SMVP) del Comune e dalla contrattazione nazionale e decentrata vigenti.

A tal riguardo si richiamano preliminarmente:

- la deliberazione della Giunta dell'Unione n. 13 del 13.12.16, recante il regolamento per l'istituzione ed il funzionamento del Nucleo di Valutazione;
- la deliberazione consiliare dell'Unione n. 25 del 30.12.16, con la quale è stato approvato il trasferimento all'Unione delle competenze in materia di Nucleo di

Valutazione, ricomprese dallo Statuto nella funzione *organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e di controllo*, come deliberato dai Consigli Comunali dei Comuni di Fontaniva e Carmignano di Brenta, rispettivamente, con provvedimenti nn. 63 in data 29.12.16 e n. 53 in data 19.12.16;

- la deliberazione della Giunta comunale di Fontaniva n. 41 del 29/03/2022 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo della Gestione, il Piano degli obiettivi e il Piano della Performance del triennio 2022-2024, riconfermati poi nel primo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 124 in data 8/11/2022;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 28 del 2/03/2021, con la quale è stato approvato il Piano delle azioni positive del triennio 2021-2023, la cui attuazione è rilevante ai fini della valutazione di una delle dimensioni della performance organizzativa prevista dall'art. 8 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 139 del 2/11/2021 con la quale è stata approvata la riorganizzazione della struttura comunale con decorrenza 1 novembre 2021 e la graduazione delle posizioni organizzative, con decorrenza 1 gennaio 2021;
- la deliberazione n. 81 in data 16/06/2023 recante in oggetto "Piano della Performance del triennio 2022-2024: approvazione della Relazione sulla Performance e Piano esecutivo di gestione relativo all'anno 2022".

All'esame della Relazione sulla Performance da ultimo richiamata, è utile premettere qualche informazione sul ciclo di gestione della Performance e sull'organizzazione del Comune.

2. IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il **Ciclo di gestione annuale della Performance** prende l'avvio con l'approvazione dei documenti di programmazione, il primo dei quali, in ordine temporale, è il DUP (Documento Unico di Programmazione), che con il **Bilancio di Previsione** annuale e triennale, accoglie e definisce le scelte programmatiche deliberate annualmente dal Consiglio Comunale.

Successivamente la Giunta Comunale approva il **PIAO** (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), che è il documento unico di programmazione e governance, che ha sostituito il PEG (Piano esecutivo di gestione) nel quale erano integrati il Piano dettagliato degli obiettivi e il Piano della Performance.

In questo nuovo strumento di programmazione deliberato dalla Giunta Comunale ora sono riuniti vari documenti programmatici, prima adottati separatamente, tra i quali, anche il Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e il Piano triennale del fabbisogno di personale.

Dal 2023, quindi, il **Piano della performance** costituisce una sotto sezione del PIAO. Peraltro, ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione

n. 132/2022, gli Enti con meno di 50 dipendenti non sarebbero tenuti alla redazione della sottosezione del PIAO dedicata a alla Performance, ma ciò nonostante l'ANCI suggerisce comunque ai suddetti enti di includere nel PIAO anche la parte dedicata alla dedicata alla Performance (si veda al riguardo l'allegato 4 al Quaderno operativo ANCI n. 37 del febbraio 2023).

L'attività programmata nel corso della gestione è oggetto poi di monitoraggio.

A conclusione del ciclo annuale della performance, infine, si procede alla rendicontazione dell'attività svolta, predisponendo la Relazione annuale sulla performance.

Per il 2022, il Piano della performance 2022 è stato approvato con le modalità previste dalla precedente normativa, richiamata nella deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 29/03/2022, con l'individuazione e la descrizione delle attività e degli obiettivi assegnati ai titolari di Posizione Organizzativa per il 2022, nonché dei relativi indicatori e delle corrispondenti risorse finanziarie.

3. LA DISTRIBUZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI E DEI RELATIVI INCARICHI.

Nel corso del 2022 le funzioni dirigenziali e la responsabilità delle unità organizzative del Comune di Fontaniva sono risultate così distribuite:

Soggetto incaricato	Area, settore o servizio affidato
Bruno Manuel (Segretario Comunale)	Responsabile Area 1 - Amministrazione generale e servizi al cittadino
Malacco Daniela	Responsabile Area 2 – Gestione finanziaria – Tributi - Personale - Servizi demografici
Gazzola Carlo	Responsabile Area 3 – Polizia locale - Commercio
Disegna Bernardo	Responsabile Area 4 – Lavori Pubblici – Manutenzioni – Patrimonio indisponibile - Demanio
Bergamin Giancarlo	Responsabile Area 5 – Gestione del territorio – Patrimonio disponibile

4. LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2022.

Come gli altri anni, i titolari di Posizione Organizzativa e gli uffici del Comune di Fontaniva, concluso il ciclo di gestione della performance hanno fornito alla società Asi srl, incaricata dall'Unione dei Comuni della Brenta per il servizio di controllo di gestione, tutti i dati e le informazioni per la compilazione della Relazione sintetica sugli obiettivi di Performance 2022-2024 e la Rendicontazione degli stessi obiettivi.

I due documenti, approvati dalla Giunta Comunale con la richiamata deliberazione n. 81 in data 16/06/2023, nel loro insieme costituiscono la Relazione sulla performance 2022, che deve essere ora validata dal Nucleo di Valutazione.

Nei suddetti documenti le varie attività svolte nel corso dell'anno sono schematizzate e qualificate come attività ordinarie (ATTORD) oppure obiettivi gestionali (OBGES), con l'attribuzione di una "classe" (mantenimento, sviluppo o miglioramento) e la specificazione della "rilevanza" o meno ai fini della performance. Laddove indicato, agli obiettivi è stato assegnato un peso pari ad "1".

Nella quasi totalità dei casi le informazioni sono state anche riprodotte e visualizzate in grafici.

Dal combinato disposto delle disposizioni sul SMVP e delle qualificazioni contenute nella relazione in esame, si desume che le attività ordinarie (ATTORD), nel loro complesso, rilevano per la performance organizzativa, intesa come efficienza ed efficacia dell'organizzazione in generale e nelle varie unità in cui si articola.

Gli obiettivi gestionali (OBGES) rilevano, invece, ai fini della valutazione della performance individuale dei titolari di Posizione organizzativa (ora Elevate Qualificazioni - EQ), che è di competenza del Nucleo di Valutazione e viene effettuata con l'ausilio delle schede previste dal SMVP.

La valutazione della performance individuale dei predetti titolari di Posizione organizzativa tiene conto, nella misura indicata dal Sistema, anche dei comportamenti ossia delle abilità personali o competenze trasversali che oggi, con terminologia inglese, vengono indicate come *soft skills*.

Va precisato che il giudizio sulle competenze organizzative attese del Segretario Comunale viene condotto direttamente e personalmente dal Sindaco.

Le suddette relazioni risultano chiare, complete e comprensibili.

A tale riguardo giova ricordare che, all'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009, assegna all'organo di valutazione della performance (nel nostro caso il NdV) il compito di validare la relazione in oggetto a condizione che "*sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali*" (art. 14, comma 6, del D.Lgs. n.150/2009).

E' giusto sottolineare, però, che, la sintesi non deve andare a scapito della chiarezza e completezza della rappresentazione e sotto questo profilo i documenti sopra menzionati, pur nella loro ampiezza, indubbiamente giustificata dalla complessità, eterogeneità e numerosità delle prestazioni e dei servizi erogati dal Comune, risultano

comunque chiari e di immediata comprensione per i cittadini e, quindi, soddisfano la condizione posta dalla norma.

5. VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE.

Complessivamente, dai dati oggettivi risultanti dalle richiamate Relazione sintetica sugli obiettivi di Performance 2022-2024 e Rendicontazione degli stessi obiettivi, nonché dal confronto con il Segretario Comunale si ricava che:

- 1) nel corso del 2022, come avvenuto anche durante il precedente esercizio, lo sforzo richiesto all'intera struttura organizzativa e a tutti i dipendenti che ne fanno parte è stato sicuramente intenso e duraturo;
- 2) nel corso dell'anno le attività qualificate come ordinarie (ATTORD) e gli obiettivi gestionali (OBGES), hanno raggiunto una media totale di realizzazione superiore al 90 per cento;
- 3) le azioni positive finalizzate a garantire le pari opportunità risultano rispettate;
- 4) la formazione e l'aggiornamento professionale non ha subito limitazioni, ma è stato assicurato nel rispetto delle esigenze manifestate dagli interessati;
- 5) il Comune non ha manifestato alcun parametro di deficitarietà strutturale;
- 6) il Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2022/2024 è stato adottato e approvato nei termini e gli Uffici si sono sforzati di garantire la corretta implementazione dei dati del sito Amministrazione Trasparente.

Alla luce delle considerazioni che precedono, **la valutazione sulla performance organizzativa**, per gli ambiti sopra indicati, è senz'altro positiva e collocabile nella soglia più alta prevista dal Sistema ai fini della premialità.

Giudizio analogo può esprimersi per la media delle valutazioni della **performance individuale** dei titolari di PO, per gli ambiti riferiti agli obiettivi del Piano della performance e agli obiettivi operativi assegnati alle aree di diretta responsabilità.

Tali valutazioni sono riprodotte separatamente sulle apposite schede previste dal sistema di valutazione dell'Ente, nelle quali sono misurati e valutati sia gli obiettivi assegnati che i comportamenti organizzativi attesi. Naturalmente, per questi ultimi il Nucleo di Valutazione di nuova nomina, per intuibili ragioni, ha fatto riferimento alle precedenti valutazioni e agli esiti del confronto con il Segretario Comunale (fatta eccezione per la valutazione dei comportamenti organizzativi dello stesso Segretario Comunale, ai quali, come detto, provvede direttamente e personalmente il Sindaco).

Per tutto quanto precede, il Nucleo di Valutazione ritiene che **la relazione sulla performance 2022 del Comune di Fontaniva possa essere senz'altro validata.**

Le suddette Relazione sintetica sugli obiettivi di Performance 2022-2024 e Rendicontazione degli stessi obiettivi, unitamente alla presente validazione, dovranno essere pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Performance", ulteriore sottosezione "Relazione sulla performance".

In ossequio al criterio guida previsto dall'art. 14, comma 4, lett. a) del citato D.Lgs. 150/2009, infine, il Nucleo di valutazione, ritiene che l'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 13/06/2013 e, a quanto risulta, mai aggiornato, richieda una rivisitazione che tenga conto delle esperienze applicative maturate in questi anni e chiarisca meglio i criteri per la definizione, misurazione e valutazione della performance organizzativa.

**Il Nucleo di Valutazione
Dott. Mario De Vita**



Firmato digitalmente da:

De Vita Mario

Firmato il 11/09/2023 11:51

Seriale Certificato: 2389992

Valido dal 24/04/2023 al 24/04/2026

InfoCamere Qualified Electronic Signature CA