

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2025

PRESENTAZIONE

Il presente documento costituisce la Relazione sulla performance del Comune di Manta, redatta in linea con quanto previsto dal comma 1, lettera b) dell'art. 10 del decreto legislativo 150/2009 in base al quale le PA devono redigere annualmente un documento denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. Obiettivo del presente documento è quello di illustrare i risultati conseguiti nel corso del periodo rendicontato, completando in questo modo il ciclo di gestione della performance annuale. La struttura dei contenuti della presente relazione, nel rispetto dell'autonomia riconosciuta a questo Ente in merito alla predisposizione dei documenti relativi alla performance, è ispirata alle disposizioni contenute alla lett. b) del c. 1 dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009, alle Linee guida elaborate dall'ANCI.

IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Per performance si intende il contributo che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita, ovvero quanto il lavoro del personale del Comune di Manta ha attuato gli obiettivi e le politiche dell'Amministrazione e, di conseguenza, quanto l'Amministrazione ha soddisfatto i bisogni della comunità. Il ciclo di gestione delle performance è così articolato:

Pianificazione: definizione degli obiettivi e delle priorità, che avviene adottando i seguenti documenti: Documento Unico di Programmazione, Bilancio di previsione triennale, Piano Esecutivo di Gestione con assegnazione delle risorse ai Responsabili dei Servizi (P.E.G.) – Piano annuale della Performance con assegnazione degli obiettivi ai Responsabili dei Servizi comunali;

Valutazione: verifica dei risultati raggiunti e assegnazione della valutazione ai Responsabili di Area. Questa fase è attuata mediante la redazione della presente relazione sulla performance e mediante l'applicazione del sistema di valutazione della performance del personale dipendente effettuato secondo i criteri definiti nel Regolamento generale sulla performance adottato da questo Ente con deliberazione della Giunta comunale n.34 del 28/02/2019;

In particolare, il personale dipendente viene valutato da ciascun Responsabile del servizio, sentito il sottoscritto Segretario comunale, che verifica l'apporto individuale di ciascuno in relazione agli obiettivi e ai progetti assegnati nel Peg e nel Piano della Performance. Per ogni dipendente viene compilata apposita scheda di valutazione. I Responsabili di Area sono valutati dal Segretario Comunale nella sua qualità di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV). L'OIV tiene conto della valutazione espressa dal Sindaco e dalla Giunta comunale sull'operato e sul comportamento dei Responsabili dei Servizi. Il Segretario Comunale a sua volta viene valutato dal Sindaco e dalla Giunta comunale che verificano, durante tutto il corso dell'anno di riferimento, lo svolgimento delle funzioni proprie del Segretario e di quelle eventualmente aggiuntive, nonché il raggiungimento degli obiettivi se titolare di P.O..

Il sistema di valutazione delle performance prevede l'assegnazione ai Responsabili di Area non solo di obiettivi strategici di area, ma anche il perseguimento di obiettivi di relazione, comportamentali ed organizzativi.

La valutazione della performance individuale dei singoli dipendenti avviene sia in termini di qualità dell'apporto assicurato alla performance organizzativa nel suo complesso, sia in termini di valutazione delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali.

La valutazione della **performance individuale** costituisce il punto di riferimento per l'erogazione degli strumenti di premialità, mediante l'utilizzo delle risorse economiche stanziare dal Contratto Decentrato Integrativo (artt. 79 e 80 del CCNL 16.11.2022). La misurazione e la valutazione della performance individuale viene effettuata dai soggetti competenti mediante compilazione di apposita scheda di valutazione. Per la quantificazione delle quote di premialità da assegnare si fa riferimento al **Fondo delle risorse decentrate** complessivo determinato e stanziato dal Contratto Integrativo Decentrato per i dipendenti non titolari di posizioni organizzative.

La relazione sulla performance del Comune di MANTA è articolata nelle seguenti fasi:

Il raggiungimento degli obiettivi: questa fase presenta i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati e assegnati ad ogni unità organizzativa, sia per quanto riguarda l'attività ordinaria, sia per quanto riguarda gli obiettivi di miglioramento e di sviluppo, tenendo conto degli indirizzi strategici definiti dall'Amministrazione attraverso il DUP e negli altri atti di programmazione (PEG e Piano della Performance). L'attività di misurazione della realizzazione degli obiettivi è effettuata secondo i principi previsti dal Sistema generale della performance, approvato con deliberazione della giunta comunale n. 1 del 18/01/2024. In concreto, dalle relazioni presentate dai Responsabili di posizioni organizzative e dai Responsabili di procedimento risulta che gli uffici hanno adempiuto regolarmente alle incombenze di istituto e gli obiettivi di gestione e quindi sono risultati in linea con quanto programmato ad inizio anno. La gestione della valutazione della performance organizzativa ed individuale, di competenza dei Responsabili di posizione organizzativa e dell'OIV, ha seguito i criteri indicati nei regolamenti e nel sistema premiante definiti. Complessivamente si può evidenziare che sono stati raggiunti dai singoli dipendenti in merito agli obiettivi assegnati risultati di buon livello.

Pertanto,

VISTE:

- la delibera del Consiglio Comunale n. 47 del 17/12/2024 immediatamente eseguibile, con la quale veniva approvato il Bilancio di Previsione 2025-2027;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 102 in data 17/12/2024, con la quale è stato approvato il P.E.G. e sono stati assegnati ai responsabili le risorse per l'anno 2025;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 34 del 25/03/2025 con la quale è stato approvato il PIAO (Piano Integrato di attività e Organizzazione) relativo al triennio 2025 – 2027;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 46 del 11/05/2021 con la quale è stato approvato il Regolamento di organizzazione degli uffici e servizi e dell'accesso all'impiego;

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta Comunale n. 34 del 28/02/2019 con la quale è stata approvata la metodologia relativa al sistema permanente di valutazione della performance, comprensiva del sistema di valutazione delle posizioni organizzative ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato;

Visti:

lo Statuto comunale;

l'art. 10 del decreto legislativo 150/2009 e ss.mm.ii.;

il D. lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

il D. lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

Ritenuto di dover procedere, per l'anno 2025:

- a) alla presa d'atto delle relazioni rese dai Responsabili di posizioni organizzative/Responsabili di procedimento in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati per l'anno 2025;
- b) alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati ai vari Servizi per l'anno 2025;
- c) alla valutazione dei dipendenti non titolari di P.O. e dei dipendenti titolari di P.O. – Responsabili dei Servizi;

Il sottoscritto Segretario comunale, nella sua qualità di Organismo Indipendente di Valutazione – OIV – del Comune di Manta

PRENDE ATTO

delle relazioni dei Responsabili di posizioni organizzative/Responsabili di procedimento in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati per l'anno 2025, relazioni depositate agli atti dell'Ufficio segreteria;

VERIFICA

il sostanziale raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati per l'anno 2025

ASSEGNA

ai dipendenti comunali e ai Responsabili di posizioni organizzative le valutazioni di cui alle schede depositate agli atti dell'Ufficio segreteria.

Manta, lì 06/10/2026

**IL NUCLEO DI VALUTAZIONE
SEGRETARIO GENERALE
*Dott.ssa NASI Chiara Angela***