

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2024

1. Introduzione illustrativa

La presente relazione chiude il ciclo della performance dell'anno 2024, attivato con l'elaborazione e successiva approvazione degli atti di programmazione dell'esercizio di riferimento. Il Piano della Performance 2024 del Comune di Gallio, ai sensi di quanto previsto dal D.P.R. n. 81/2022 è assorbito nella sezione "Performance" del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 11 del 25.01.2023 e successiva modifica giusta deliberazione n. 106 del 26.09.2024.

Il Piano della Performance definisce gli obiettivi dell'Ente e il Piano esecutivo di gestione mette a disposizione le risorse in attuazione dei principali strumenti di programmazione, costituiti dal Documento unico di programmazione approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 27 del 28.12.2023 e dal bilancio di previsione approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 32 del 28.12.2023.

Per ogni obiettivo sono stati individuati il responsabile, i tempi previsti, i risultati attesi e i relativi indicatori per consentire di misurarne il grado di realizzazione a fine anno.

Gli obiettivi del Piano esecutivo di gestione prevedono per ciascun obiettivo la redazione di una scheda obiettivo di Peg/PdO contenente gli obiettivi strategici e rilevanti di settore.

Il livello di raggiungimento degli obiettivi è sottoposto a valutazione secondo le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente in applicazione degli artt. 7, 8, 9 del D.Lgs. 150/2009, approvato con deliberazione di Giunta comunale 59 del 10.05.2024 quale appendice al Regolamento Comunale degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 24.05.2017. Con lo stesso sistema sono valutate le performance delle posizioni di elevata qualificazione e del restante personale dipendente.

La Relazione ha la finalità di illustrare ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati di performance ottenuti nel corso del 2024.

Si conclude in questo modo il ciclo di gestione annuale della performance.

Il sistema di misurazione/valutazione della performance (art. 7 D.Lgs. n. 150/09)

Il Regolamento degli Uffici e dei Servizi prevede che tale sistema da approvare, previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione, con atto della Giunta Comunale, disciplini le varie attività preordinate alla gestione del ciclo della performance (art. 43).

Ad oggi, tale disciplina è stata adottata con **delibera G.C. 59/2024**.

Tale sistema si integra con gli atti di programmazione riportati nell'Introduzione.

2. Analisi del contesto e delle risorse.

La struttura organizzativa del Comune si articola in Settori, suddivisi a loro volta in Uffici, ed è disciplinata dal vigente Regolamento sull'organizzazione degli Uffici e dei Servizi.

I Settori nelle quali si articola la macro-struttura organizzativa sono:

- Settore Amministrativo
- Settore Finanziario
- Settore Tecnico

L'organizzazione è stata meglio definita e rappresentata nel Regolamento degli Uffici e dei Servizi vigente.

La dotazione organica dell'Ente dell'anno 2024, definita in base alla spesa di personale potenziale massima, e la programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2024-2025-2026 sono state approvate con deliberazione di Giunta comunale n. 11 del 25.01.2024 (Approvazione P.I.A.O.), n. 106 del 26.09.2024 (Prima variazione al P.I.A.O.) e n. 131 del 11.12.2024.

DOTAZIONE ORGANICA al 31/12/2024

| PROFILO PROFESSIONALE | Posti coperti a tempo pieno | Posti vacanti a tempo pieno | Posti coperti a tempo parziale | Posti vacanti a tempo parziale | Totale Dotazione organica |
|------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|
| Area dei Funzionari | 5 | 0 | 1 | 0 | 6 |
| Area degli Istruttori | 8 | 1 | 3 | 0 | 12 |
| Area degli Operatori Esperti | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| Area degli Operatori | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale | 19 | 1 | 4 | 0 | 24 |

DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE IN SERVIZIO SUDDIVISA PER GENERE

| Dipendenti | Funzionari | Istruttori | Operatori esperti | Operatori | Totale |
|------------------------------------|---|---|-----------------------|--------------|---------------|
| Uomini | n. 3 a tempo pieno | n. 2 a tempo pieno n. 1 a tempo parziale | n. 6 a tempo pieno | Non presente | n. 12 |
| Rappresentatività di genere | 50% | 27,27% | 100% | 0 | 52,17% |
| Donne | n. 2 a tempo Pieno n. 1 a tempo parziale | n. 5 a tempo pieno n. 3 a tempo parziale | Non presente | Non presente | n. 11 |
| Rappresentatività di genere | 50% | 72,73% | 0 | 0 | 47,83% |

Sulla base delle previsioni contenute nel programma del fabbisogno di personale nell'anno 2024 si è conclusa con l'assunzione di due Tecnici a tempo pieno ed è iniziata la procedura di cui all'art. 34 bis, scorrimento graduatorie e successivamente avvio della procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs.165/2001 con scadenza 31.01.2025 il cui esito è stato negativo, per cui si dovrà bandire il concorso per la copertura di un posto a tempo pieno ed indeterminato di un Istruttore di Polizia Locale/Guardia Boschiva – Patrimonio Silvo Pastorale.

Per quanto riguarda il contesto delle risorse, in base alla relazione al consuntivo approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 16 del 24.04.2025, nell'anno 2024 le risorse si sono articolate nei diversi titoli delle entrate e delle spese come dai seguenti prospetti:

Previsioni definitive

| ENTRATA | | SPESA | |
|----------------|---------------------|---------------|---------------------|
| Titolo | €uro | Titolo | €uro |
| Titolo I° | 4.040.337,00 | Titolo I° | 5.235.310,53 |
| Titolo II° | 295.744,72 | Titolo II° | 2.221.485,87 |
| Titolo III° | 868.402,67 | Titolo III° | 0,00 |
| Titolo IV° | 838.498,69 | Titolo IV° | 60.950,00 |
| Titolo V° | 0,00 | Titolo V° | 103.300,00 |
| Titolo VI° | 0,00 | Titolo VII° | 1.058.082,28 |
| Titolo VII° | 103.300,00 | | |
| Titolo IX° | 1.058.082,28 | | |
| Avanzo amm.ne | 905.588,38 | | |
| FPV corrente | 91.776,14 | | |
| FPV capitale | 477.398,80 | | |
| TOTALE | 8.679.128,68 | TOTALE | 8.679.128,68 |

Situazione finanziaria

| | €uro |
|---|---------------------|
| FONDO DI CASSA AL 01.01.2024 | 1.945.866,96 |
| RISCOSSIONI | 7.351.514,99 |
| PAGAMENTI | 7.266.922,66 |
| FONDO DI CASSA AL 31.12.2024 | 2.030.459,29 |
| | |
| Residui attivi | 2.984.976,96 |
| Residui passivi | 2.902.565,35 |
| | |
| Fondo pluriennale vincolato per spese correnti | 0,00 |
| Fondo pluriennale vincolato per spese in conto capitale | 994.599,61 |
| | |
| Avanzo di Amministrazione | 1.118.271,29 |

Risultato di amministrazione €. 1.118.271,29 che risulta distinto come segue:

| DESCRIZIONE AVANZO | €URO |
|---|-------------------|
| Parte accantonata | |
| Fondo crediti dubbia esazione al 31/12/2024 | 280.486,38 |
| Fondo indennità di fine mandato al 31/12/2024 | 552,00 |
| Fondo contenzioso | 54.000,00 |
| Fondo rinnovi contrattuali al 31/12/2024 | 27.000,00 |
| Totale parte accantonata | 362.038,38 |
| | |
| Parte Vincolata | |
| Vincoli derivanti da trasferimenti | 0,00 |
| Totale parte vincolata | 0,00 |
| | |
| Totale parte destinata agli investimenti | 23.224,26 |
| | |
| Totale parte disponibile | 733.008,65 |

3. **Risorse destinate al trattamento economico accessorio del personale**

Nell'anno 2024 il trattamento economico accessorio del personale non incaricato di elevata qualificazione è stato finanziato con le risorse quantificate inizialmente con determinazione n. 88 del 22.04.2024 per un importo complessivo di **Euro 115.801,88** di cui Euro **43.661,04** non soggette a limite.

Il trattamento economico accessorio del personale incaricato di elevata qualificazione è stato finanziato con le risorse a carico del bilancio e quantificate in **Euro 42.049,00**.

Il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 è determinato nell'importo di **Euro 115.801,88**, come da Allegato A) alla determinazione n. 238 del 20.06.2023, aggiungendo altresì nella verifica il salario accessorio del Segretario Comunale, come da istruzioni della RGS fornite per la compilazione della scheda SICI e della tab. 15/1 relativi alla figura del Segretario Comunale.

Il prospetto segue ne attesta il rispetto:

| | ANNO 2016 | ANNO 2024 |
|--|-------------------|-------------------|
| TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI | 76.578,73 | 130.839,31 |
| TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI | /// | /// |
| DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010 | /// | /// |
| INCREMENTO O DIMINUZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI | /// | /// |
| TOTALE | 76.578,73 | 130.839,31 |
| VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE | 11.430,40 | 43.661,04 |
| VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE | /// | /// |
| TOTALE VOCI ESCLUSE | 11.430,40 | 43.661,04 |
| RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO | 34.786,00 | 42.049,00 |
| 0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA PO ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 | | -252,12 |
| MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE | 7.263,00 | 0,00 |
| ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 DEL TUEL | /// | /// |
| INNALZAMENTO DEL LIMITE PER ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO | /// | /// |
| FONDO STRAORDINARIO (E ALTRE VOCI ...) | 8.091,62 | 8.091,62 |
| TOTALE DA ASSOGGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 | 115.288,95 | 122.029,34 |
| DECURTAZIONE DA OPERARE | | -6.740,38 |
| Limite | 115.288,95 | 115.288,95 |

4. Misurazione e valutazione performance organizzativa dell'Ente

Sulla scorta dei risultati conseguiti in relazione ai fattori presi in considerazione per l'anno 2024 nella valutazione della performance organizzativa, in base al sistema di valutazione vigente, il Nucleo di valutazione ha espresso una valutazione complessiva pari al 100%;

5. Misurazione e valutazione degli obiettivi della sottosezione Performance del PIAO anno 2024

Il vigente sistema di misurazione e di valutazione della performance dell'Ente prevede che le posizioni di elevata qualificazione, coordinati dal Segretario comunale, per ciascun Settore effettuino la necessaria

attività di rendicontazione in ordine al grado di raggiungimento degli obiettivi mediante la compilazione delle apposite schede di monitoraggio.

Le schede vengono allegate alla presente relazione per formarne parte integrante e sostanziale (allegato B).

In ciascuna viene dato conto del grado di raggiungimento dell'obiettivo in relazione agli indicatori ed ai target individuati. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi è stata attestata dal Nucleo di Valutazione mediante apposite schede di valutazione delle posizioni di elevata qualificazione con risultato pari al 100% degli obiettivi assegnati a ciascun Settore.

Con riferimento al 2024 risulta pertanto una elevata capacità di raggiungimento degli obiettivi previsti, con incremento anche rispetto ai risultati raggiunti nel triennio precedente.

6. Il processo di misurazione e valutazione

Tenendo conto dei risultati relativi al grado di "Raggiungimento degli obiettivi" (che si articolano in obiettivi di *performance organizzativa* ed in obiettivi di *performance individuale*), e considerando gli altri elementi di valutazione presi in considerazione dal sistema di valutazione attinenti al "Comportamento" (competenze dimostrate, contributo alla performance generale, comportamenti professionali ed organizzativi, per i responsabili di ufficio motivazione e coordinamento collaboratori), ciascuna posizione di elevata qualificazione ha provveduto alla valutazione del personale assegnato.

La valutazione è effettuata con la previsione di punteggi che si articolano come segue:

| Valutazione da 0 a 60 | Valutazione da 61 a 89 | Valutazione da 90 a 100 |
|-----------------------|------------------------|-------------------------|
| 0 | 0 | 22 |

7. Bilancio di genere

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro del personale dipendente, con deliberazione di Giunta comunale n. 11 del 25.01.2024 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. n. 198/2006, per il triennio 2024-2026 (P.I.A.O). Il Piano prevede l'attuazione di diversi obiettivi che interessano le pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, l'utilizzo di forme di flessibilità orarie e la diffusione della cultura di genere, la tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni.

Nell'Amministrazione comunale risultano bene rappresentati entrambi in generi: n. 12 maschi e n. 11 femmine.

| Dipendenti | Funzionari | Istruttori | Operatori esperti | Operatori | Totale |
|------------------------------------|---|---|-----------------------|--------------|---------------|
| Uomini | n. 3 a tempo pieno | n. 2 a tempo pieno n. 1 a tempo parziale | n. 6 a tempo pieno | Non presente | n. 12 |
| Rappresentatività di genere | 50% | 27,27% | 100% | 0 | 52,17% |
| Donne | n. 2 a tempo Pieno n. 1 a tempo parziale | n. 5 a tempo pieno n. 3 a tempo parziale | Non presente | Non presente | n. 11 |
| Rappresentatività di genere | 50% | 72,73% | 0 | 0 | 47,83% |

Per mancanza di rappresentanti individuati da parte delle Organizzazioni Sindacali non si è ancora potuto procedere alla nomina del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità.

La presente Relazione sulla Performance viene trasmessa alla Giunta comunale, affinché possa provvedere alla sua approvazione e affinché sia successivamente sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione.

Gallio, li 28.04.2025

Il Vice Segretario comunale
Bertacco Dott. Francesco