

CO
MU
NE



di

COR
TO
NA

Prot. N° 35939

**RELAZIONE
SULLA
PERFORMANCE ANNO 2019**

La presente relazione è predisposta ai sensi e per gli effetti dell'art.10 comma 1, lett.b) del decreto legislativo del 27.10.2009, n.150 ed evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno 2012, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

In tale contesto pare necessario rammentare che :

1. il citato l'art. 10 comma 1 lett. b) del D. Lgs. 150/2009 (c.d. decreto "Brunetta") in materia di risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;
2. La "relazione sulla performance" è lo strumento previsto dal D.Lgs. 150/2009 "ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" per illustrare ai cittadini ed a tutti i portatori di interesse i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.
3. le modifiche introdotte dal D.Lgs. 74/2017 consentono agli Enti Locali di unificare la "relazione sulla performance" con il rendiconto della gestione di cui all'art. 227 del D.Lgs. 267/2000 in quanto principale strumento di rendicontazione dei risultati conseguiti.
4. ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) del Decreto summenzionato, la Relazione sulla Performance è validata dal Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente e che tale validazione, ai sensi dell'art. 14 comma 6 del decreto, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'Ente, che nello specifico ad oggi sono costituiti dalle retribuzioni di risultato delle posizioni organizzative, nonché dall'incentivo alla produttività riconosciuto al personale;

IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il Comune di Cortona ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.187/2011, rettificata con deliberazione di Giunta Comunale n.28/2012, il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni del personale, in attuazione del decreto n.150/2009, che ha stabilito l'obbligo di costituzione di un sistema globale di gestione della performance.

Il sistema è consultabile sul sito www.comunedicortona.ar.it alla sezione "amministrazione trasparente" sottosezione dedicata <http://www.comunedicortona.it/il-comune/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance/#.U6GY1rEvhco>.

Il Comune ha inoltre approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.160/2012 il nuovo sistema di valutazione della retribuzione di risultato dell'area della dirigenza.

Per performance si intende il contributo che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, singolo individuo) apporta attraverso la sua azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. Pertanto il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione e, come tale, si presta ad essere misurata e gestita. Nel ciclo di gestione delle performance le attività organizzative collettive ed individuali si collocano tra la fase di pianificazione degli obiettivi (piano delle performance) e quella relativa alla rendicontazione (relazione sulle performance).

Il Comune di Cortona ha adottato il ciclo di gestione delle performance anno 2019 nei seguenti termini:

1. Relazione previsionale e programmatica (deliberazione CC n. 72 del 30.9.2019);
2. Bilancio di previsione annuale e triennale (deliberazione CC n. 19 del 2.3.2020);
3. Piano esecutivo di gestione (deliberazione di Giunta Comunale n. 84 del 16.4.2019);
4. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 29.1.2019);
5. Regolamento di disciplina della valutazione, integrità e trasparenza della performance (deliberazione di Giunta Comunale n.187/2011);
6. Piano delle Performance 2019 – Piano degli obiettivi (deliberazione di Giunta Comunale n. 84/2019);
7. Nuovi criteri per la valutazione della retribuzione di risultato dell'area della dirigenza (deliberazione della Giunta Comunale n. 160/2012);
8. Controllo dell'attuazione di quanto programmato attraverso il monitoraggio da parte del vertice politico-amministrativo ma anche da parte del Nucleo di Valutazione (vd. art.6 del regolamento di disciplina della valutazione della performance adottato con deliberazione di G.C. n.187/2011)
9. Verifica dei risultati raggiunti ed assegnazione della valutazione al personale apicale attraverso:
 - l'adozione della presente relazione da presentare alla Giunta Comunale;
 - l'applicazione del sistema di valutazione delle performance del personale, che prevede la valutazione non solo degli obiettivi individuali di Area per il personale apicale, ma anche il perseguimento di un obiettivo di performance organizzativa.

L'attuale sistema di valutazione del personale, dei responsabili dei servizi e dei dirigenti del Comune di Cortona è in linea con i meccanismi di selettività previsti dal decreto legislativo n.150/2009.

Il Piano degli Obiettivi, componente essenziale del ciclo delle performance, è inscindibilmente collegato al Piano Esecutivo di Gestione 2019, approvato con deliberazione G.C. n. 84 del 16.4.2020

Il Piano degli Obiettivi è pertanto uno strumento utilizzato sia per la valutazione del complesso del personale, comprensivo delle posizioni organizzative, sia per la valutazione di risultato dei singoli dirigenti in sostituzione dei progetti specifici che ogni anno i dirigenti in passato dovevano predisporre.

A tale ultimo scopo sono stati identificate all'interno del Piano degli Obiettivi 2019 attività ritenute di priorità per la valutazione dei dirigenti, ma anche considerate quali elementi di misura per il personale che vi partecipa. Gli obiettivi di detta attività sono stati connotati con vari livelli di priorità ed accanto ad essi sono poi riportate le percentuali di "peso" finalizzate al sistema di certificazione per il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione.

In relazione alla valutazione delle performance dell'anno 2019, si da' atto che il Rendiconto al Bilancio ed i suoi allegati, in particolare la Relazione al Rendiconto e la Relazione sull'andamento della gestione, costituiranno dal momento della loro approvazione ulteriori strumenti di rendicontazione della presente relazione:

Per i risultati raggiunti dall'ente e per la performance organizzativa si rinvia anche ai seguenti documenti consultabile sul sito istituzionale:

- relazione di fine mandato (parte relativa al 2019) consultabile al seguente indirizzo:
<http://www.comunedicortona.it/il-comune/amministrazione-trasparente/altri-contenuti>;

- attestazioni su adempimenti trasparenza consultabile al seguente indirizzo:

http://www.comunedicortona.it/il-comune/amministrazione-trasparente/disposizioni-generali/oiv_o_struttura_analoga/#.U6KjprEvhco

- relazione sulla prevenzione alla corruzione 2019, referti semestrali e relazione conclusiva 2019 sui controlli interni consultabili al seguente indirizzo:

<http://www.comunedicortona.it/il-comune/amministrazione-trasparente/disposizioni-generali/programma-per-la-trasparenza-e-lintegrita/#.U6Kkv7Evhco>

Anche ai fini di ulteriori valutazioni, con particolare riferimento al complessivo sistema dei controlli interni, è opportuno evidenziare quanto segue:

- ✓ durante l'annualità 2019 sono state effettuate verifiche specifiche in tema di regolarità amministrativa e rispondenza agli obiettivi strategici;
- ✓ durante l'annualità 2019 sono state effettuate verifiche specifiche in tema di regolarità amministrativa e rispondenza agli obiettivi strategici;
- ✓ la percentuale media di obiettivi raggiunti risulta evidenziata nel Verbale del Nucleo di Valutazione finale dell'annualità progressa, come da verbale datato 23/10/2020 (allegato alla presente relazione);
- ✓ il controllo di gestione risulta attuato come da atti predisposti in tal senso, come da invio alla Corte dei Conti Sezione Regionale Toscana prot. n. 22130 del 13.7.2020;
- ✓ il controllo strategico risulta attuato alla luce della deliberazione di approvazione delle linee programmatiche approvate dalla nuova amministrazione, anch'essa allegata alla presente relazione;
- ✓ il controllo sugli equilibri finanziari, per quanto debitamente documentato nell'allegata deliberazione che approva il rendiconto di gestione, risulta effettuato in modo corretto e completo;
- ✓ è stato effettuato un rigoroso controllo sull'organismo partecipato interamente in house;
- ✓ il controllo sulla qualità dei servizi, parte oggettivamente da implementare, è stato condizionato dall'avvicinarsi dell'Amministrazione e risulta attuato con forme minimali;

Si rammenta che le valutazioni oggetto della presente valutazione annuale sono state effettuate alla luce dei risultati raggiunti dalle singole Aree, inviati al Nucleo di Valutazione ed oggetto di valutazione da parte dello stesso costituiti dalle singole relazioni dei Dirigenti e delle Usa oggetto di apposito incarico (note di cui ai seguenti protocolli: settore tecnico 7489/20, settore finanziario 35868/20, settore affari generali-segretario generale 34404/20, settore amministrativo 33662/20, usa polizia municipale 8418/20)

Sono allegati al presente atto:

1. verbale nucleo di valutazione del 23/10/2020
2. deliberazione approvazione linee strategiche
3. deliberazione approvazione rendiconto di gestione

Cortona, 2 novembre 2020

Il Segretario Generale
(Dott. Roberto Dettori)

