



CITTA' DI LUMEZZANE
PROVINCIA DI BRESCIA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2018



CITTA' DI LUMEZZANE PROVINCIA DI BRESCIA

Finalità del documento

Il presente documento illustra i risultati conseguiti dai Settori Organizzativi del Comune di Lumezzane nell'esercizio 2018 rispetto agli obiettivi assegnati e alle funzioni ad essi attribuiti e contiene elementi a supporto della valutazione dei comportamenti organizzativi posti in essere dagli stessi.

Premessa

La Relazione sulla Performance è un documento consuntivo, quindi riferito all'esercizio dell'anno precedente, che evidenzia i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati, definiti ed esplicitati nel Piano della Performance.

L'art. 4 del "Regolamento del ciclo di gestione della performance" del Comune di Lumezzane, in ottemperanza all'art.10 del D.lgs. 150/2009, prevede che la Relazione sulla Performance del Comune di Lumezzane sia costituita dai seguenti documenti:

- a) **Relazione del Segretario Generale** in ordine alla verifica dei risultati raggiunti dagli uffici nel corso dell'anno precedente, in forza dell'art.18 del vigente Regolamento di organizzazione, validata dal Nucleo di Valutazione ed approvata dalla Giunta Comunale [**allegata sub 1** alla presente Relazione];
- b) **Rendiconto della gestione e allegata Relazione illustrativa** che esprime le valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti, nonché la verifica sullo stato di attuazione finale dei programmi della RPP e dei principali obiettivi del PEG/PDO, sia in termini finanziari sia di raggiungimento delle finalità programmatiche, approvati dal Consiglio Comunale entro il 30 aprile di ogni anno [**allegata sub 2** alla presente Relazione];
- c) **Referto del Controllo di Gestione**, documento redatto ai sensi dell'art. 198 TUEELL e segg., nel quale è data dimostrazione dello stato finale di attuazione degli obiettivi mediante indicatori di performance, di cui la Giunta Comunale prende atto entro il 30 giugno di ogni anno [**allegata sub 3** alla presente Relazione].

Al fine di rendere chiare e comprensibili ai cittadini le performance dell'ente, viene redatto il presente documento di sintesi relativo alle performance ottenute rispetto agli obiettivi ed ai servizi del Comune, che viene pubblicato, insieme ai documenti sopra elencati, sul sito istituzionale, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

A seguito delle modifiche apportate dal D.lgs. n. 74/2017 all'articolo 10 del D.Lgs. n.150/2009, l'approvazione della Relazione annuale sulla Performance deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di Valutazione/Nucleo di Valutazione.



CITTA' DI LUMEZZANE PROVINCIA DI BRESCIA

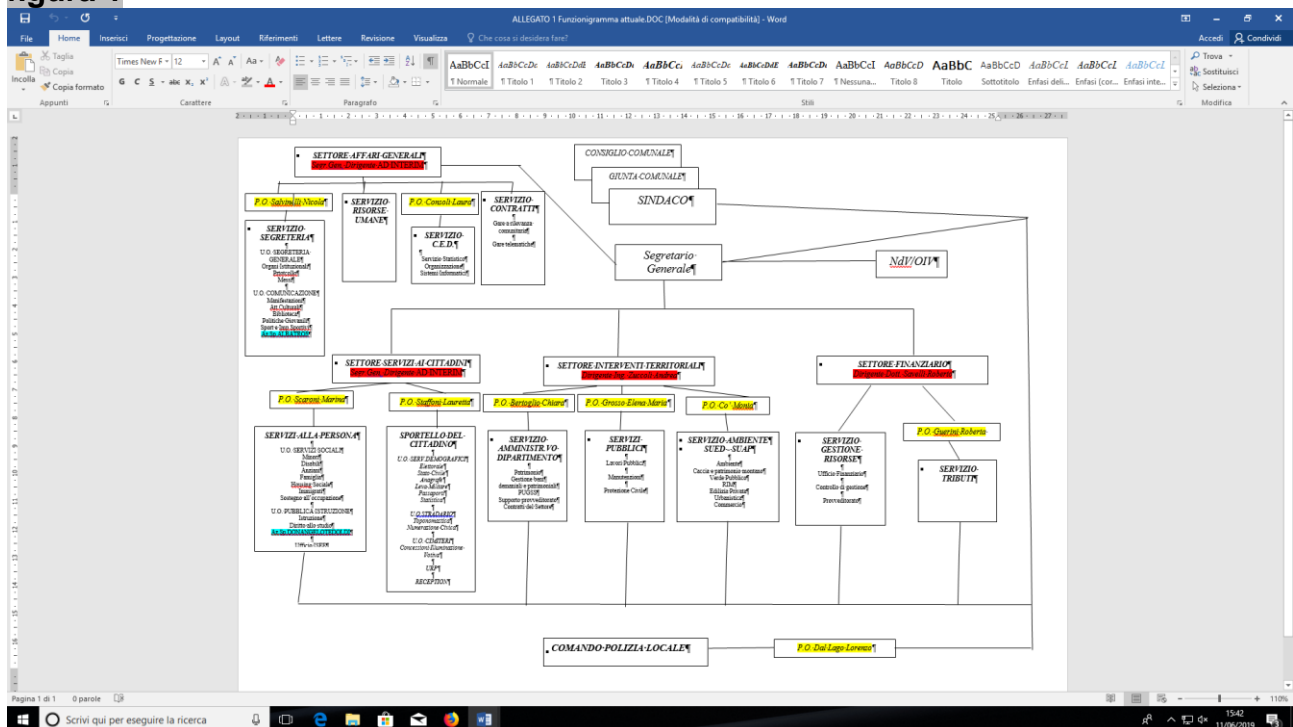
Organigramma del Comune di Lumezzane

Nell'anno 2018, il Comune di Lumezzane è stato articolato funzionalmente in quattro Settori Organizzativi, con a capo due dirigenti di ruolo, un dirigente ad interim e otto posizioni organizzative.

Il Settore di staff di controllo Polizia Locale dipende funzionalmente direttamente dal Sindaco ed organizzativamente dal Segretario Comunale ed è coordinato dal Comandante cui è conferita una ulteriore posizione organizzativa.

L'organigramma è rappresentato nella **figura 1**, allegata alla presente Relazione.

figura 1





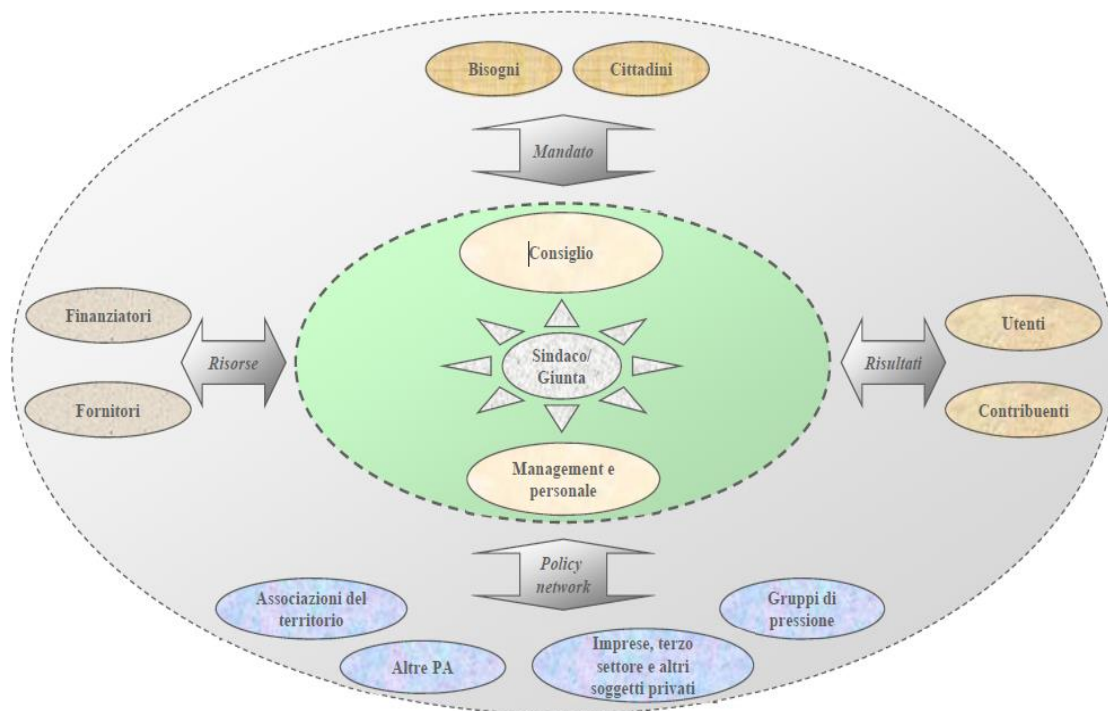
CITTA' DI LUMEZZANE PROVINCIA DI BRESCIA

Ciclo di gestione e piano della performance

Il ciclo di gestione della performance prevede le seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai soggetti interessati, ai vertici delle amministrazioni nonché ai competenti organi esterni, agli utenti destinatari dei servizi, ai cittadini.

Il ciclo annuale è pertanto così definito:



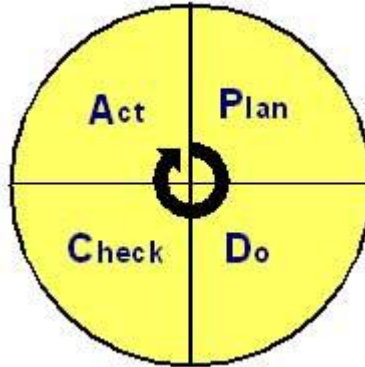
Il sistema di programmazione & controllo prevede delle forme di controllo concomitante, attraverso cui è possibile prendere atto di eventuali scostamenti tra quanto previsto e l'effettivo andamento della gestione.

Le informazioni derivanti dalle azioni di controllo o monitoraggio (tanto periodico che finale) sono indispensabili per alimentare il processo di feedback che è alla base delle successive fasi di programmazione/pianificazione.

In processo di programmazione & controllo è rappresentato con il **GRAFICO DI DEMING3**:



CITTA' DI LUMEZZANE PROVINCIA DI BRESCIA



dove la fase di pianificazione/programmazione (*plan*) è propedeutica alle operazioni di gestione (*do*) a cui deve seguire un controllo (*check*) teso ad evidenziare eventuali scostamenti tra quanto previsto e l'effettivo andamento della gestione; solo così è possibile individuare le azioni correttive e le informazioni sulle cause degli scostamenti, utili per la successiva fase di pianificazione/programmazione (*act*).

Verifica raggiungimento degli obiettivi fissati

l) Le norme di riferimento della verifica sono:

- **Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150:** "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*"

Art. 7. Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;

b) dalla Commissione di cui all'articolo 13 ai sensi del comma 6 del medesimo articolo;

c) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 16 e 17, comma 1, lettera e-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificati dagli articoli 38 e 39 del presente decreto.

3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua, secondo le direttive adottate dalla Commissione di cui all'articolo 13, secondo quanto stabilito dal comma 2 del medesimo articolo:

a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente decreto;



CITTA' DI LUMEZZANE PROVINCIA DI BRESCIA

- b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Art. 10. Piano della performance e Relazione sulla performance

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente:

a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, 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, e il bilancio di genere realizzato.

2. I documenti di cui alle lettere a) e b) del comma 1 sono immediatamente trasmessi alla Commissione di cui all'articolo 13 e al Ministero dell'economia e delle finanze.

3. Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della performance.

4. Per le amministrazioni dello Stato il Piano della performance contiene la direttiva annuale del Ministro di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

5. In caso di mancata adozione del Piano della performance e' fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

- **Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33:** *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*

Art. 20. Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale.

1. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti.

2. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio e i dati relativi alla sua distribuzione, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti.

3. (comma abrogato dall'art. 19 del d.lgs. n. 97 del 2016)



CITTA' DI LUMEZZANE
PROVINCIA DI BRESCIA

II) Le fasi del ciclo della performance che sono state richiamate nella prima parte del documento si sono perfezionate con gli atti indicati nella tabella seguente:

DESCRIZIONE	ESTREMI ATTO
a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendevano raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori:	Piano della Performance 2018/2020 , approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 04/01/2018, successivamente integrato con deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 15/02/2018
b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse:	DUP 2018/2020 , approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 110 del 13/12/2017
	Piano Esecutivo di Gestione 2018 , approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 04/01/2018
c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi:	Stato attuazione programmi 2018 , approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 20/12/2018
	Variazione di assestamento generale del Bilancio 2018/2020 , approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 57 del 26/07/2018
d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale:	Verbale NdV n. 2 del 15/05/2019 , con cui si è proceduto a formulare una ipotesi di attribuzione dei risultati 2018 conseguiti dai Settori Organizzativi dell'Ente, come da figura 2 allegata alla presente Relazione
	Verbale NdV n. 4 del 11/06/2019 , con cui si è proceduto a formulare una ipotesi complessiva dei risultati individuali di tutti i Settori dell'Ente, come da figura 3 , allegata alla presente Relazione
e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito:	conformemente alla normativa vigente, l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità per il 2018: <ul style="list-style-type: none">a) premi correlati alla performance organizzativab) premi correlati alla performance individualec) premio individuale di cui all'art. 69 CCNL 21/05/2018d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili;e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata;f) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge



CITTA' DI LUMEZZANE
PROVINCIA DI BRESCIA

	<ul style="list-style-type: none">➤ l'erogazione dei premi del bonus performance avviene sulla base dei livelli di performance attribuiti secondo il sistema di valutazione previsto dal CCDI vigente, attraverso la compilazione di una graduatoria validata dal Nucleo di Valutazione;➤ la ripartizione delle risorse disponibili è effettuata rispettando l'equa correlazione tra i compensi finalizzati all'incentivazione delle prestazioni dei risultati di cui alla "Metodologia di misurazione e valutazione della performance" vigente
--	---

III) Le verifiche richieste dalle norme di riferimento sono state così condotte:

VERIFICA	RIFERIMENTO
fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance:	disposizioni dell'ART. 5 di cui alla " Metodologia di misurazione e valutazione della performance " vigente
procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance:	disposizioni dell'ART. 4.2.D di cui alla " Metodologia di misurazione e valutazione della performance " vigente
criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio:	disposizioni da ART. 4.2.A ad ART. 4.2.C.1 di cui alla " Metodologia di misurazione e valutazione della performance " vigente
dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e ammontare dei premi effettivamente distribuiti:	i risultati del personale di tutti i Settori dell'Ente e i premi distribuiti nell'anno 2017 per la performance organizzativa e per la performance individuale sono riportati come da figura 3 , allegata alla presente relazione

Letto, confermato e sottoscritto:

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

F.TO Dott. Marcello Bartolini

F.TO Dott.ssa Laura Cortesi

F.TO Dott.ssa MariaTeresa Porteri