COMUNE DI ALASSIO

PROVINCIA DI SAVONA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Esercizio 2023

Art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 150/2009

INTRODUZIONE

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici.

La relazione sulla performance prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D.Lgs. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Detta relazione conclude il percorso di misurazione della performance e ha il compito di rendicontare i risultati realizzati alla fine di ogni anno, in termini assoluti e percentuali.

Il Comune di Alassio si trova impegnato a redigere questo documento, per la predisposizione del quale è intervenuta la delibera n. 5/2012 della CIVIT che definisce le linee guida ai sensi dell'art 13, comma 6, lettera b) del D.Lgs. 150/2000.

Al pari del Piano sulla Performance, la Relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo.

Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) e comma 6, del D.Lgs. 150/2009, la Relazione deve essere validata dal Nucleo di Valutazione quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto.

E' importante ricordare che, anche per i Comuni, ha trovato generale applicazione la normativa definita dal D.Lgs. 150/2009, adeguando i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art 114 della Costituzione, alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, art. 31 ed art. 74 comma 2 del Decreto in oggetto, quale riferimento essenziale per la revisione ed adeguamento della normativa regolamentare propria.

In particolare l'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 ha definito il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:
. Definizione ed assegnazione degli obiettivi;
. Collegamento tra obiettivi e risorse;
. Monitoraggio in corso di esercizio;
. Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
. Utilizzo dei sistemi premianti;
. Rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico - amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi e lo strumento è costituito dalla presente relazione.

Tale impostazione metodologica è stata recepita e applicata integralmente a partire dal 2013, ancorché negli anni precedenti si fosse già praticata, pur in termini relativi, già a partire dal nuovo CCNL del 1999 e dal CID aziendale 2000.

In occasione dell'approvazione del PEG , quindi, ordinariamente la Giunta comunale, nel corso dei vari periodi amministrativi di operatività, ha assegnato ai settori in cui l'Ente è articolato obiettivi correlati agli atti di programmazione, avendo come riferimento il bilancio di previsione, la relazione previsionale e programmatica e gli indirizzi programmatici della Amministrazione di volta in volta calati nella realtà normativa e finanziaria dell' Ente e traducendo i diversi processi di "governance" e "management" in specifici atti amministrativi che, per l'annualità 2022, possono essere riassunti, ancorché in maniera non esaustiva nei seguenti:

- VISTA la deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 20/02/2023, con la quale si è approvato il *Bilancio di previsione 2023/2025,* dichiarata immediatamente esecutiva e s.m.i.;
- VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 16/01/2023, con la quale si è approvato il PEG provvisorio 2023/2024, dichiarata immediatamente esecutiva e s.m.i.;
- VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 24/02/2023, con la quale si è approvato il PEG 2023/2025, dichiarata immediatamente esecutiva e s.m.i.;
- VISTA la deliberazione del Consiglio Comunale n. 72 del 16/11/2023, con la quale si è approvato il *Documento di Programmazione Unico (DUP) 2024-2026 (Artt. 151 e 170 D.Lgs. 267/2000)*", dichiarata immediatamente esecutiva;
- D.G.C. n. 233 del 11.07.2018 con la quale è stata approvata la macrostruttura dell'Ente, riferita all'organigramma e al funzionigramma delle strutture complesse di riferimento;
- D.G.C. n. 104 del 18.04.2019 con la quale si è operata la riorganizzazione dell'area delle posizioni organizzative, confermata in atti sino alla data del 20.05.2022, atto integrato con DGC n. 143 del 06.05.2019;
- D.G.C. n. 213 del 20.06.2019, confermativa dell'assetto dirigenziale su n. 04 posizioni a tempo indeterminato, - una delle quali retta dal Segretario Generale ed un'altra assegnata a tempo pieno e determinato ex art. 110, c. 1, del D.Lgs. n. 267/2000, con la quale l'Ente ha aggiornato le proprie strutture organizzative, nel contempo intervenendo sulle relative dotazioni di personale, con riferimento al triennio 2019/2021, e provvedendo in merito ad intervenute necessità organizzative e/o operative;
- D.G.C. n. 407 del 22.12.2022, all'oggetto: "Modifica pianta organica. Approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 e relativi piani assunzioni annuali. Dotazione organica.", e successivamente modificata con le seguenti D.G.C.: 36 del 17/02/2023; 75 del 17/03/2023; 150 del 06/06/2023; 214 del 29/08/2023; 292 del 24/11/2023;
- D.G.C. n. 109 del 19.04.2023 con il quale è stato approvato il *piano performance 2023/2025* e aggiornata con la D.G.C. n. 230 del 12.09.2023;

L'operatività delle pertinenti e riferite previsioni inerenti la "pesatura" del personale dipendente trovano attuazione nei seguenti specifici atti:

- Regolamento comunale per l'attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità, approvato con D.G.C. n. 5 del 08.01.2018;
- Regolamento per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, approvato con D.G.C. n. 364 del 30.11.2018;
- Sistema di valutazione e misurazione della performance individuale, approvata con D.G.C. n. 80 del 31.03.2017;
- Metodologia per la graduazione e la valutazione delle posizioni dirigenziali, approvata con D.G.C. n. 242 del 23.07.2018.

Con la presente **Relazione sulla Performance** si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2023 ed i risultati ottenuti, portando a compimento il Ciclo di gestione della performance così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D. Lgs.150/2009, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed in linea con i meccanismi premiali previsti dal decreto citato, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dall'ANAC per rendere il ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la validazione del *Nucleo di Valutazione*.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2023, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

A) il contesto esterno di riferimento;
B) l'assetto organizzativo e il personale;
C) il processo di pianificazione e gestione;
D) i risultati raggiunti;
E) il sistema di valutazione, verifica finale obiettivi 2023 del Piano della Performance e premialità.

A) CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO - SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI

La popolazione e il territorio

Il Comune di Alassio, Ente Locale che estende la propria competenza su una superficie di 17,25 Kmq (la superfice media dei comuni liguri è di 23,1 kmq) e su una popolazione complessiva al 31.12.2023 di n. 10.354 abitanti, rappresenta una importante realtà turistica e culturale della Riviera Ligure, con un'offerta di servizi ed eventi particolarmente articolata a seguito del suo crescente sviluppo avutosi negli ultimi trent'anni.

Prospiciente la fascia litoranea che si affaccia sul Golfo di Alassio, il Comune ha visto sorgere e svilupparsi, irradiandosi dal centro storico e da alcuni storici insediamenti collinari e pre-collinari, numerosi insediamenti residenziali, turistici e ricettivi.

La popolazione residente è concentrata maggiormente nella fascia edilizia di maggiore pregio, coincidente appunto con la fascia litoranea; il numero dei residenti, tenuto conto del generalizzato decremento delle nascite e dell'alto valore catastale e di mercato degli immobili, conseguente alla rinomanza della Città di Alassio, ha subito una contrazione; è presente un significativo stanziamento di popolazione nelle zone pre-collinari.

Di seguito i parametri quinquennali di riferimento:

Genere	2020	2021	2022	2023
	10.473	10.354	10.261	10.204
Maschi:	4.926	4.833	4.784	4.740
Femmine:	5.754	5.640	5.570	5.464

B) L'ASSETTO ORGANIZZATIVO E IL PERSONALE

La struttura organizzativa dell'Ente è stata aggiornata e modificata con le deliberazioni di Giunta Comunale n. 168 del 23.06.2023 e n. 226 del 12.09.2023, a mezzo delle quali si è mantenuta l'articolazione che poggia su un assetto dirigenziale suddiviso in quattro posizioni, di cui una facente capo al Segretario Generale, una a tempo indeterminato e due a tempo determinato.

In forza delle richiamate deliberazioni di Giunta si è intervenuti sull'organigramma dell'Ente, con particolare riferimento ad alcune strutture operative, allo stesso tempo intervenendo sulle relative dotazioni di personale, con riferimento al triennio 2023/2025, provvedendo in tal modo ad intervenute necessità organizzative e/o operative.

La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio considerato è stata approvata con DGC n. 407/2022 e successive modifiche ed integrazioni, costituendo sezione del PIAO approvato con DGC n. 255 del 12.10.2023.

Sulla base dei citati provvedimenti di Giunta, la struttura risultava così analiticamente articolata:

SETTORE 1° - AFFARI GENERALI

Servizio:	1.1	ATTIVITA' INFORMATIVE Archivio – Informatica – Protocollo – Segreteria Consiglio e Giunta Comunale – Messi – Segreteria Generale
Servizio:	1.2	AVVOCATURA CIVICA

Servizio:	1.3	COMMERCIO, POLITICHE SCOLASTICHE E VOLONTARIATO Artigianato – Commercio – SUAP (sez. amministrativa) – Polizia amministrativa – Suolo Pubblico – Igiene e sanità – Politiche scolastiche ed educative – Politiche giovanili – Associazionismo e volontariato – Società partecipate (sez. giuridica)

SETTORE 2° - SERVIZI ALLA PERSONA

Servizio:	2.1	CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE Ufficio amministrativo – Ufficio autorizzazioni – Ufficio informazioni – Ufficio infortunistica – Ufficio Polizia Giudiziaria – Ufficio territorio – Ufficio verbali – Ufficio segnaletica – Ufficio Protezione Civile (sez. amministrativa) – Ufficio parcheggi
Servizio:	2.2	SPORT, CULTURA, TURISMO E MANIFESTAZIONI Biblioteca Civica – Cultura – Manifestazioni – Politiche turistiche - Sport
Servizio:	2.3	POLITICHE SOCIALI

SETTORE 3°- ECONOMICO E FINANZIARIO

Servizio:	3.1	PROGRAMMAZIONE, CONTABILITA' E PERSONALE Programmazione – Contabilità Generale – Controllo di gestione – Personale – Contabilità del personale – Economato – Società partecipate (sez. economica) – Inventario – Sorveglianza sanitaria – Progetti di finanziamento
Servizio:	3.2	ENTRATE E TRIBUTI Tributi – ICI/IMU/TASI – TARSU/TARES/TARI – Imposta di soggiorno – Contenzioso e mediazione tributaria
Servizio:	3.3	SERVIZI DEMOGRAFICI Anagrafe e stato civile – Statistica – Cimiteri – Elettorale – Toponomastica – Assicurazioni e sinistri - URP

SETTORE 4° - TECNICO

Servizio:	4.1	URBANISTICA – EDILIZIA PRIVATA – SPORTELLO UNICO ATTIVITA' PRODUTTIVE Urbanistica e piani territoriali – Edilizia privata – SUAP (sez. tecnica) – Vigilanza urbanistico edilizia – Edilizia sociale – Condono edilizio
Servizio:	4.2	PROGRAMMAZIONE, GESTIONE LAVORI PUBBLICI – MANUTENZIONI – DEMANIO Lavori pubblici – Manutenzione immobili e infrastrutture – Demanio – Ambiente e vigilanza ambientale – Patrimonio immobiliare
Servizio:	4.3	VERDE PUBBLICO – ARREDO URBANO Arredo urbano – Verde pubblico – Protezione civile (sez. tecnica)
Servizio:	4.4	GARE E CONTRATTI Gare e appalti - Contratti

A ciascuno dei quattro settori è preposta figura dirigenziale assegnataria delle rispettive funzioni; due di queste sono ricoperte a tempo determinato ex art. 110, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000; il Settore I è assegnato alla responsabilità del Segretario Generale e la restante posizione dirigenziale prevista nella dotazione organica è ricoperta con contratto di lavoro a tempo pieno indeterminato.

PERSONALE

STRUTTURA DELL'ENTE PER CATEGORIA E GENERE

Tabella 1. - Consistenza del personale dotazionale a tempo indeterminato (escluso il segretario comunale), al 31 dicembre 2023:

ANNO	2023
Tempo indeterminato	**100** (di cui 1 Dirigente)

Tabella 2. - Analisi del personale in servizio a tempo indeterminato per livello professionale (escluso il Segretario Generale) al 31 dicembre 2023.

DIRIGENTI	**3**
POSIZIONI ORGANIZZATIVE (APPARTENENTI ALLA CATEGORIA D)	6
CATEGORIA D	20
CATEGORIA C	55
CATEGORIA B	23
CATEGORIA A	1
TOTALE	**100**

Tabella 3. - Analisi di genere: ripartizione del personale in servizio a tempo indeterminato (escluso il Segretario Generale), al 31 dicembre 2023.

Maschile	47	46,53
Femminile	53	53,47
TOTALE UNITA'	**100 (*)**	**100%**

Raffronto valori complessivi per le annualità 2020/2023:

Anno	2020	2021	2022	2023
Unità	95	101	102	100

Tabella 4. - Analisi di genere: ripartizione del personale titolare di incarico di P.O. in servizio a tempo indeterminato. Anno 2023.

Genere	N.	Percentuale
Maschile	6	75%
Femminile	2	25%
TOTALE	**8**	**100%**

Tabella 5. - Analisi di genere: ripartizione del personale titolare di incarico dirigenziale in servizio a tempo indeterminato (escluso Segretario Generale). Anno 2023.

Genere	DIRIGENTI	Percentuale
Maschile	0	0%
Femminile	1 (Gandino)	100%
TOTALE	**2**	**100%**

Tabella 6. - Spesa del personale pro-capite:

	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
Spesa personale/ per abitante	**400,74**	**412,96**	**422,92**	**389,76**	**446,56**	**485,31**	**456,87**	**449,20**

Tabella 7 – Rapporto abitanti/dipendenti:

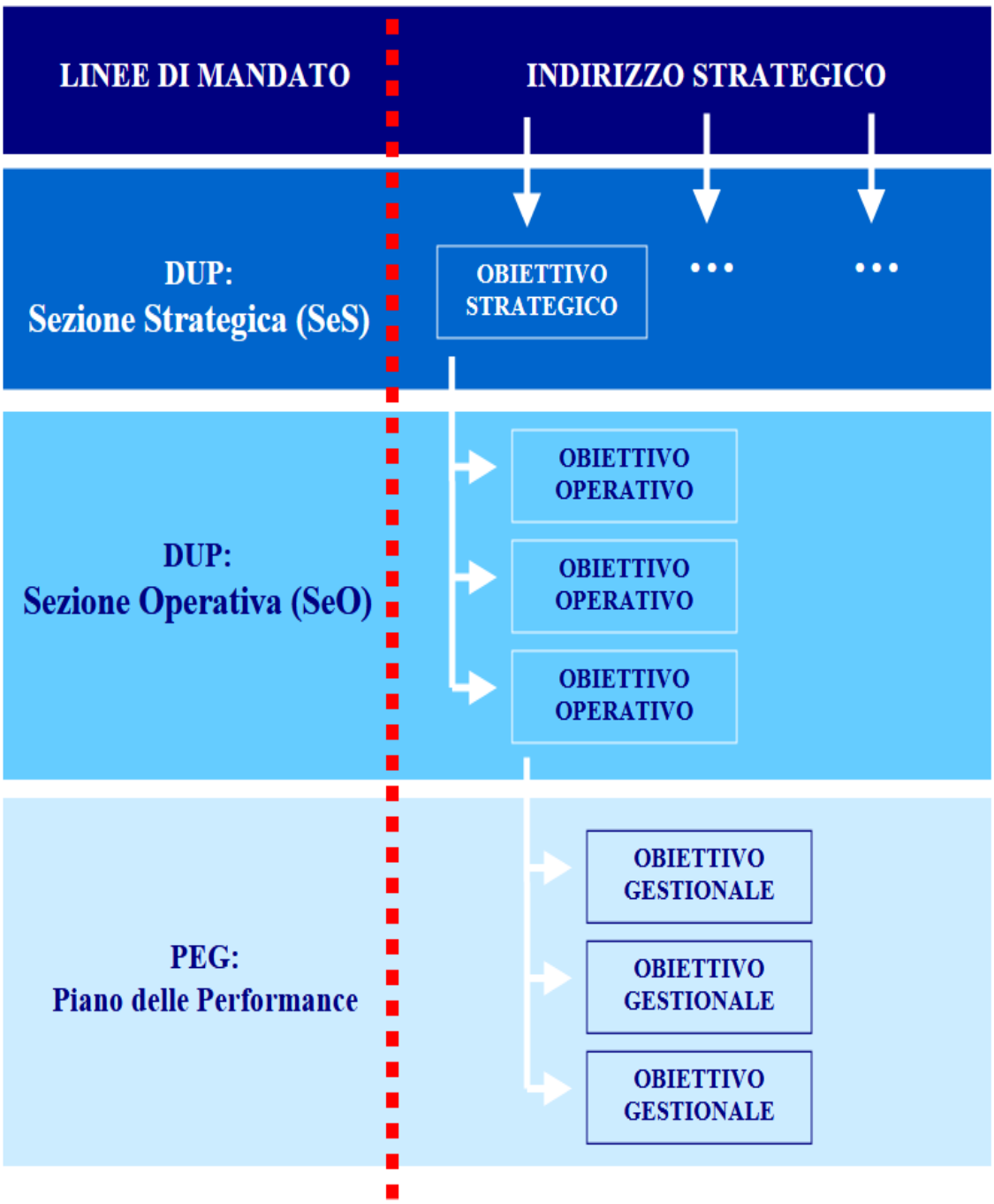
Annualità	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
Abitanti/dipendenti	**112/1**	**114/1**	**111/1**	**111/1**	**110/1**	**93/1**	**92/1**	**97/1**

Dal rapporto popolazione/personale (10.204/105) comunale, si conferma che il Comune di Alassio al 31 dicembre 2023 dispone di un dipendente assunto a tempo indeterminato per ogni 97 abitanti.

C) PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.

L'insieme dei documenti costituiti dal DUP (Documento Unico di Programmazione), dal PEG (Piano Esecutivo di Gestione) e dal PDP (Piano della Performance) come meglio di seguito descritti, soddisfano nel loro complesso i principi sopra accennati e, visto il regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi, concorrono a costituire il PIANO DELLA PERFORMANCE come strumento del Ciclo della performance del Comune di Alassio.
La relazione tra il DUP e i soprarichiamati documenti di programmazione (Piano Esecutivo di Gestione e, al suo interno, Piano delle Performance) con gli obiettivi dell'ente nelle loro diverse formulazioni

(strategici, operativi e gestionali) può essere schematizzata attraverso la seguente struttura "ad albero":



La metodologia operativa adottata è risultata adeguata ai principi del D.Lgs. 150/2009, in attuazione della legge delega n. 15/2009.

Con riferimento alla realtà del Comune di Alassio, il *Piano della performance 2023*, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, è stato approvato con D.G.C. n. 109 del 19.04.2023 e aggiornata con la D.G.C. n. 230 del 12.09.2023.

Detto piano ha quale supporto costitutivo i seguenti obbligatori documenti:

- D.C.C. n. 37 del 28.07.2022, con la quale è stato approvato il DUP 2023/2025, e integrato con la Nota di aggiornamento al DUP 2023/2025, con la deliberazione consiliare n. 6 del 20/02/2023, posto come supporto di pianificazione del bilancio e quindi del DUP stesso e che definisce la quantificazione delle risorse e degli interventi assegnati a ciascun centro di Responsabilità per la realizzazione dei corrispondenti obiettivi di programma e progetto contenuti nel DUP medesimo, successivamente aggiornato.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi individuati nel Piano Performance, ha seguito il seguente schema:

- individuazione, ove possibile, di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma della Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi "strategici" in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. 150/2009;
- suddivisione, ove possibile, delle azioni in steps analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

Tutti gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono stati strettamente legati alla premialità, ovvero alla distribuzione delle risorse derivanti dal Fondo delle risorse destinato alla produttività, per converso le somme relative alla produttività sono distribuite solo in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati.

Sulla base del sistema di valutazione della performance individuale, in uso presso questo Ente per l'annualità di interesse, ad ogni Responsabile di settore sono stati assegnati più obiettivi operativi di gestione. E' stata rimessa alla valutazione di ogni responsabile di settore individuare la modalità di partecipare gli obiettivi di settore al proprio staff in relazione alle professionalità esistenti all'interno del settore stesso e grado di coinvolgimento.

D) RISULTATI RAGGIUNTI - VERIFICA FINALE DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

Costituiscono allegati del presente documento i report finali dei responsabili di Settore con gli ***Obiettivi settoriali 2023***, nei quali sono analiticamente presentate le rendicontazioni delle attività svolte dalla Dirigenza.

E) SISTEMA DI VALUTAZIONE E PREMIALITA' ASSEGNATE

Si ricorda che l'Ente, in attuazione dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 avente ad oggetto: "Sistema di misurazione e valutazione della performance", ha adottato i seguenti pertinenti atti:

- Regolamento comunale per l'attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità, approvato con DGC n. 5 del 08.01.2018;
- Regolamento per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.LGS. n. 50/2016, approvato con DGC n. 364 del 30.11.2018;
- Sistema di valutazione e misurazione della performance individuale, approvata con DGC n. 80 del 31.03.2017;
- Metodologia per la graduazione e la valutazione delle posizioni dirigenziali, approvata con DGC n. 242 del 23.07.2018.

L'Amministrazione si avvale del *Nucleo di Valutazione* in forma collegiale, costituita da esperti esterni, per quanto attiene la pesatura delle posizioni dirigenziali e paradirigenziali, che determina anche la determinazione del "quantum" sotteso all'espletamento di ogni singolo incarico; i dirigenti, in qualità di datori di lavoro, parametrano al "range" fissato dal *Nucleo di Valutazione* e dalla contrattazione decentrata le prestazioni del personale destinatario di uno degli incarichi afferenti l'area delle posizioni organizzative e del restante personale.

Anche per l'annualità 2023 valgono i criteri generali già utilizzati nel pregresso, comunque legati alla performance e, dunque, al merito. I riferimenti sono contenuti nel Contratto Decentrato - Area Dirigenza ed in quello del personale non dirigenziale, sottoscritti nel corso dell'annualità di riferimento. A tali atti contrattuali si conformano le schede di valutazione di tutto il personale dell'Ente, come appunto derivanti dal Contratto Decentrato di comparto e dal Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

Alla base del sistema di valutazione delle prestazioni è stata confermata la distinzione tra la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il Piano Performance, e la valutazione del comportamento organizzativo e individuale, il tutto sulla base di elementi ben descritti e resi noti sia alle organizzazioni sindacali che al personale interessato.

In applicazione della metodologia di valutazione in uso presso l'Ente per l'esercizio 2023, sono in itinere le relative valutazioni per i Responsabili di Settore, i dipendenti e lo stesso Segretario Generale.

Per i primi, le valutazioni sono demandate al Nucleo di Valutazione e sottoposte poi all'Amministrazione per la definitiva approvazione del presente documento.

Il relativo riconoscimento delle retribuzioni di risultato, avente natura meramente gestionale a seguito formale approvazione da parte della Giunta comunale delle valutazioni effettuate da parte del NdV, sarà effettuato dal Segretario Generale con proprio atto.

Per i secondi, le valutazioni avverranno a cura dei Responsabili di Settore tramite le apposite schede di cui al Contratto Decentrato, previo riscontro degli indicatori e pesi ponderali stabiliti per i dipendenti di settore coinvolti negli obiettivi, secondo la individuazione ed elencazione contenuta nelle schede – obiettivi.

Con riferimento alla tempistica di premialità dei titolari della sede segretariale, di concerto con le titolari, si è ritenuto di procedere parallelamente alla valutazione dei dipendenti dei livelli e del personale di qualifica dirigenziale.

CONSIDERAZIONI FINALI

Come già affermato, la metodologia operativa adottata al Comune di Alassio è risultata in linea ed adeguata alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 che ha introdotto rilevanti elementi di novità in ordine ai sistemi di premialità e di valutazione nonché a quello della trasparenza e dell'integrità.

Può concludersi e affermarsi che Il **Piano della Performance**, applicato in termini adeguati ha introdotto nuovi strumenti operativi di indubbia utilità e che gli obiettivi affidati ai sigg. Dirigenti dall'Amministrazione sono stati nel complesso raggiunti.

Alassio, li 29/02/2024

IL SINDACO
(Arch. Marco Melgrati)