



COMUNE DI ALASSIO

PROVINCIA DI SAVONA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Esercizio 2022

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

Approvata con atto deliberativo N..... del.....

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:

- VISTO il *Documento Unico di Programmazione – DUP 2022/2024*, approvato dal Consiglio Comunale con la deliberazione n. 53 del 29.07.2021;
- VISTA la deliberazione del Consiglio Comunale n. 94 del 29.12.2021, con la quale si è approvato il *Bilancio di previsione 2022/2024*;
- VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 05.01.2022, con la quale si è approvato il PEG 2022/2024;

- 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. 31 del 03.02.2022, con la quale è stato approvato l'aggiornamento al *piano del fabbisogno di personale* per il triennio 2020/2022, con conseguente aggiornamento del *piano assunzionale* anno 2022, integrata con la D.G.C. n. 130 del 29.04.2022;
- D.G.C. n. 47 del 18.02.2022 con il quale è stato approvato il *piano performance 2022/2024*.

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;
- 6.3 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 2022 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 2022, 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 2022 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 Km² (la superficie media dei comuni liguri è di 23,1 km²) e su una popolazione complessiva al 31.12.2021 di n. 10354 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:

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
10.954	10.844	10.821	10.809	10.680 (*)	10.473 (**)	10.354 (***)	10.261

(*): di cui n. 4.926 genere maschile e n. 5.754 genere femminile.

(**): di cui n. 4.833 genere maschile e n. 5.640 genere femminile.

(***): di cui n. 4.784 genere maschile e n. 5.570 genere femminile.

(****): di cui n. 4.756 genere maschile e n. 5.505 genere femminile.

B) L'ASSETTO ORGANIZZATIVO E IL PERSONALE

La struttura organizzativa dell'Ente, come prevista nella sopracitata DGC n. 213 del 20.06.2019, confermativa dell'assetto dirigenziale su n. 04 posizioni a tempo indeterminato, è stata altresì aggiornata nel corso dell'annualità di riferimento, ancorché non travolgendone l'impostazione generale, per alcune strutture operative, nel contempo intervenendo sulle relative dotazioni di personale, con riferimento al triennio 2022/2024, provvedendo in tal modo ad intervenute necessità organizzative e/o operative. Sulla base del citato provvedimento giuntale, la struttura risultava così analiticamente articolata:

SETTORE 1° - AFFARI GENERALI

Servizio:	1.1	SERVIZIO ATTIVITA' INFORMATIVE Segreteria Generale (Giunta comunale, Consiglio comunale e Segreteria del Sindaco) – Affari Generali Archivio – Centralino – Informatica – Protocollo – URP – Messi
Servizio:	1.2	UFFICIO AVVOCATURA
Servizio:	1.3	CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE

		Amministrazione, Accertamenti ed informazioni– Autorizzazioni e Polizia amministrativa Contravvenzioni – Mercato – Polizia giudiziaria –Servizi esterni - - Viabilità e Segnaletica- Autorizzazioni connesse alla Viabilità (rotture suolo pubblico, autorizzazioni occupazione suolo pubblico, deroghe transito veicoli)
--	--	--

SETTORE 2° - SERVIZI ALLA PERSONA

Servizio:	2.1	TURISMO – MANIFESTAZIONI E PROMOZIONE – COMMERCIO E POLIZIA AMMINISTRATIVA – SPORTELLO IAT Turismo – Artigianato – Commercio – Polizia amministrativa (sezione amministrativa) – Suolo pubblico (sezione amministrativa)
Servizio:	2.2	BIBLIOTECA CIVICA – CULTURA
Servizio:	2.3	POLITICHE SOCIALI
Servizio:	2.4	SERVIZIO POLITICHE SCOLASTICHE – SPORT – IGIENE E SANITA’ Politiche scolastiche ed educative – Politiche giovanili – Sport – Igiene e sanità – Associazionismo e volontariato – Protezione civile (sez. amministrativa)
Servizio:	2.6	GARE E APPALTI – CONTRATTI – UFFICIO ACQUISTI – FORME ASSOCIATIVE INTERCOMUNALI

SETTORE 3° - ECONOMICO E FINANZIARIO

Servizio:	3.1	PERSONALE - PROGRAMMAZIONE – CONTABILITÀ – CONTROLLO DI GESTIONE – ASSICURAZIONI – SORVEGLIANZA SANITARIA – ECONOMATO – UTENZE COMUNALI – SOCIETA’ PARTECIPATE - Segreteria Dirigente 3° Settore
Servizio:	3.2	ENTRATE E TRIBUTI
Servizio:	3.3	SERVIZI DEMOGRAFICI Anagrafe e stato civile – Statistica
Servizio:	3.4	SERVIZI COMPLEMENTARI Cimiteri – Elettorale – Toponomastica – URP

SETTORE 4° - TECNICO

Servizio:	4.1	URBANISTICA – EDILIZIA PRIVATA – SPORTELLO UNICO ATTIVITA’ PRODUTTIVE
Servizio:	4.2	PROGRAMMAZIONE, GESTIONE LAVORI PUBBLICI – MANUTENZIONI – DEMANIO Lavori pubblici – Manutenzione Immobili ed Impianti – Patrimonio immobiliare – Protezione Civile (sez. tecnica) – Manutenzione Opere Demaniali – Demanio Fluviale e Marittimo – RSPP – Ambiente
Servizio:	4.3	VERDE PUBBLICO – ARREDO URBANO

A ciascuno dei quattro settori è preposta figura dirigenziale assegnataria delle rispettive funzioni; una di queste è ricoperta a tempo parziale determinato ex art. 110, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000; il Settore I è assegnato alla responsabilità del Segretario Generale e le restanti posizioni dirigenziali previste nella dotazione organica sono ricoperte con contratti 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 2022**

ANNO	2022
Tempo indeterminato	102 (di cui 3 Dirigenti, di cui uno collocato a riposo anteriormente al 31.12.2022)

Tabella 2. - Analisi del personale in servizio a tempo indeterminato per livello professionale (escluso il Segretario Generale) al 31 dicembre 2022.

DIRIGENTI	3
POSIZIONI ORGANIZZATIVE (APPARTENENTI ALLA CATEGORIA D)	8
CATEGORIA D	22
CATEGORIA C	51
CATEGORIA B	23
CATEGORIA A	3
TOTALE	102

Tabella 3. - Analisi di genere: ripartizione del personale in servizio a tempo indeterminato (escluso il Segretario Generale), al 31 dicembre 2022.

Maschile	47	46,53
Femminile	55	53,47
TOTALE UNITA'	101 (*)	100%

Raffronto valori complessivi per le annualità 2018/2021:

Anno	2019	2020	2021	2022
Unità	95	95	101	102

Tabella 4. - Analisi di genere: ripartizione del personale titolare di incarico di P.O. in servizio a tempo indeterminato. Anno 2022.

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 2022.

Genere	DIRIGENTI	Percentuale
Maschile	1	50%
Femminile	1	50%
TOTALE	2	100%

Tabella 6. - Spesa del personale pro-capite:

	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Spesa personale/ per abitante	409,59	398,92	400,74	412,96	422,92	389,76	446,56	485,31	456,87

* Spesa di personale: di cui Art. 1, c.557, L.n. 296/ 2006 o c. 562

Tabella 7 – Rapporto abitanti/dipendenti:

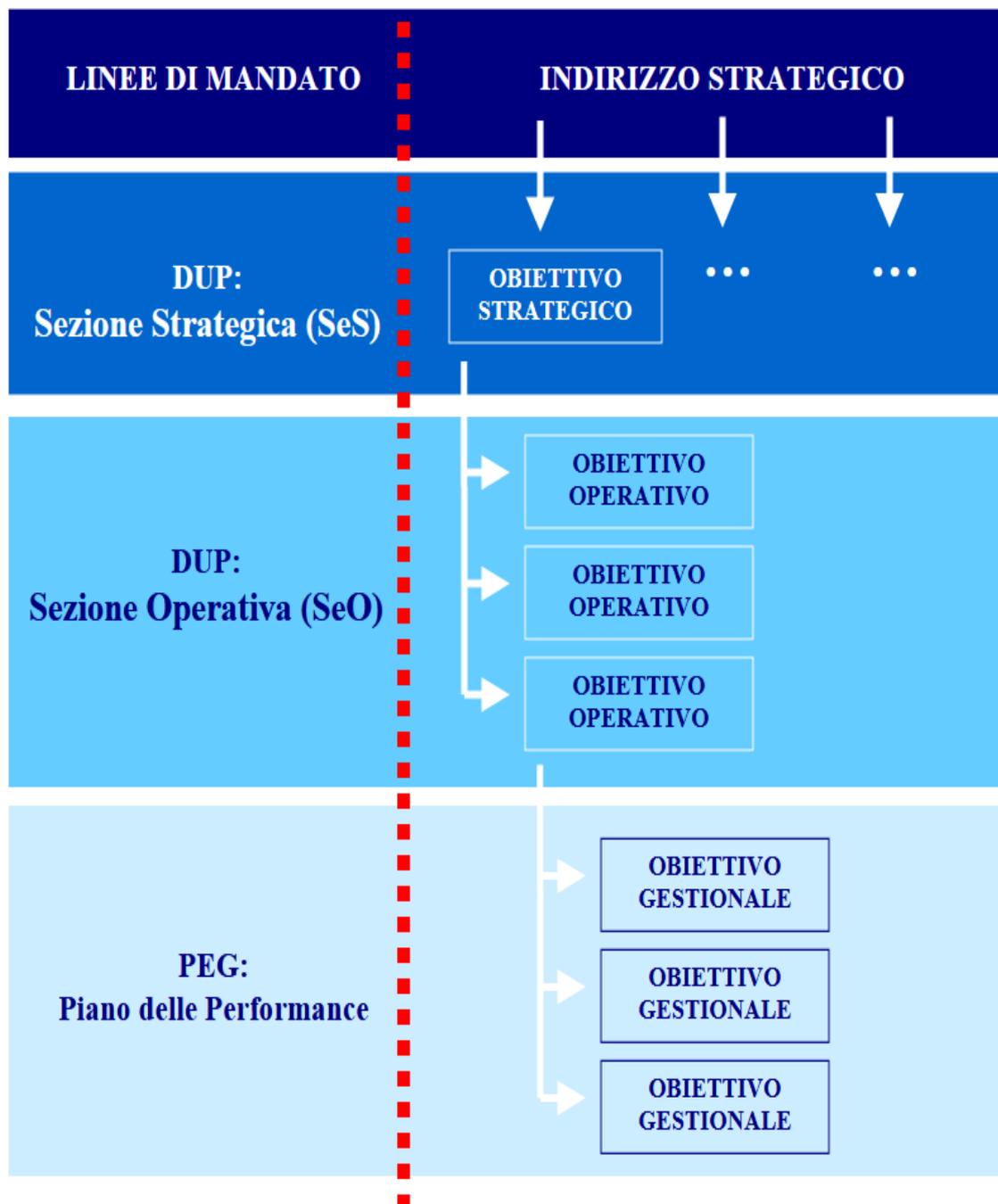
Annualità	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Abitanti/dipendenti	104/1	107/1	112/1	114/1	111/1	111/1	110/1	93/1	92/1

Dal rapporto popolazione/personale (10.261/111) comunale, si conferma che il Comune di Alassio al 31 dicembre 2022 dispone di un dipendente assunto a tempo indeterminato per ogni 92 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 2022*, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, è stato approvato con D.G.C. n. 47 del 18.02.2022.

Detto piano ha quale supporto costitutivo i seguenti obbligatori documenti:

DCC n. 98 del 29.12.2020 con la quale è stato approvato il DUP 2021/2023, 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 validati dal Nucleo di Valutazione con verbale n. 1 del 14/02/2023, 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 2022 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 2020, 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 09/03/2023

IL SINDACO
(Arch. Marco Melgrati)