



RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE

COMUNE DI RUSSI

ANNO 2022

Indice

- 1. Presentazione**
- 2. Analisi del contesto**
- 3. Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale**
- 4. Sintesi dei risultati raggiunti (performance organizzativa)**
- 5. Sintesi dei risultati raggiunti (performance individuale)**
- 6. Trasparenza**
- 7. Pari opportunità**
- 8. allegato 1**

1. **Presentazione**

Il Comune di Russi pur non essendo tenuto all'applicazione della norma di cui all'art. 14 del d. lgs. 150/2009, procede in modo analogo a quanto previsto obbligatoriamente per altre Amministrazioni pubbliche, a redigere la presente Relazione.

La Relazione sulla performance rendiconta ai cittadini e agli altri stakeholder il livello di raggiungimento degli obiettivi che l'Unione dei Comuni della Bassa Romagna e i Comuni aderenti hanno inserito nei rispettivi piani della performance del 2022.

La Relazione è stata predisposta secondo le indicazioni delle Linee guida n.3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica , conclude il Ciclo della Performance ed evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alla risorse disponibili, con rilevazione degli eventuali scostamenti, come disposto dall'art.10, comma 1, lett. b) del Dlgs n.150/2009 e s.m.i.

Ciò privilegiando la sinteticità e la chiarezza espositiva con l'intento della massima comprensibilità per i cittadini e per gli altri stakeholder rilevanti.

Nei Piani annuali della performance sono stati individuati gli obiettivi da raggiungere e sono stati definiti gli indicatori per la misurazione e valutazione, che devono guidare la corretta e trasparente attività amministrativa il cui esito deve essere presentato all'opinione pubblica.

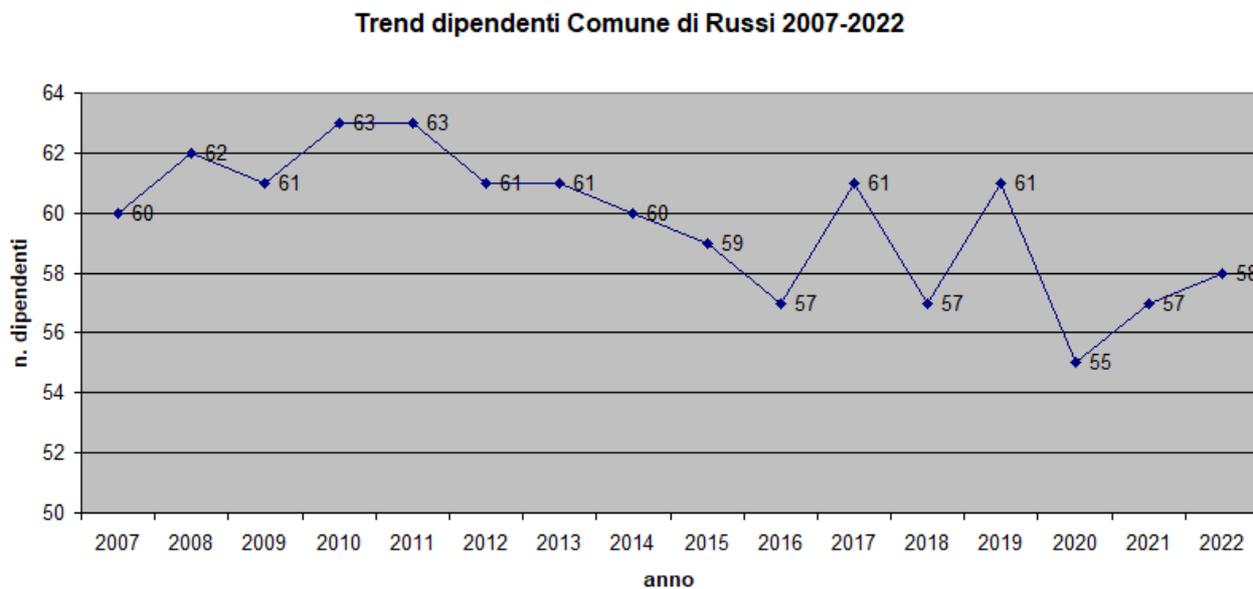
Il principio della programmazione e il principio della trasparenza rappresentano i principi fondamentali che hanno ispirato l'elaborazione dei piani della Performance nonché la definizione degli obiettivi in funzione del miglioramento della qualità dei servizi resi.

In particolare la performance organizzativa è stata progettata allo scopo di:

1. dare attuazione delle politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
2. rilevare il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
3. modernizzare e migliorare l'organizzazione e le competenze professionali interne;
4. sviluppare le relazioni con i cittadini, gli utenti e i destinatari dei servizi;
5. rendere più efficienti l'impiego di risorse, e ridurre i costi;
6. migliorare la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
7. promuovere le pari opportunità

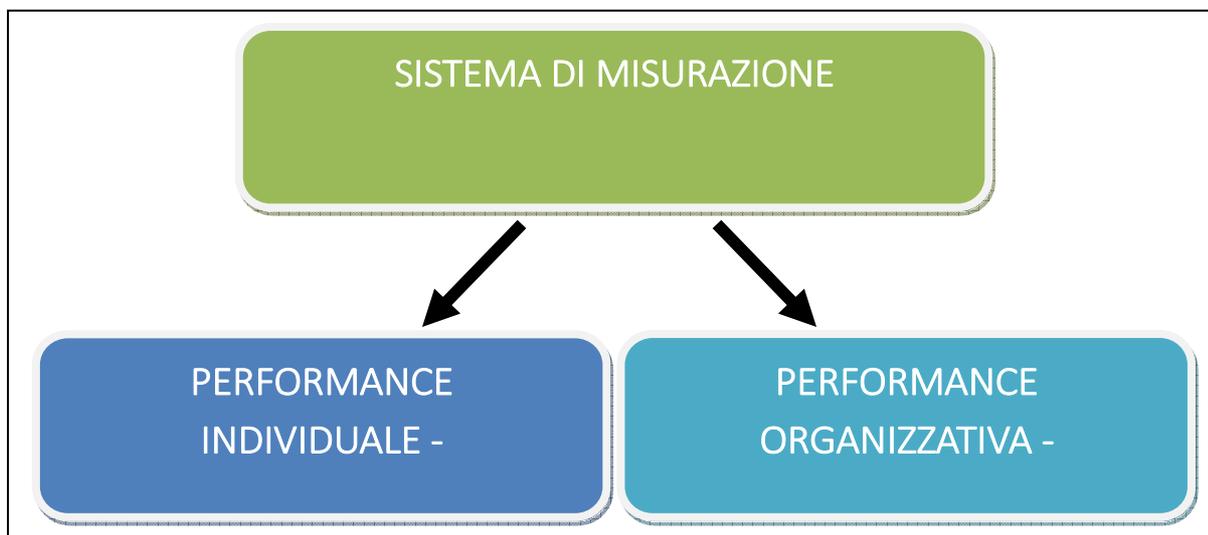
2. Analisi del contesto

La Relazione sulla performance del 2022 riguarda il Comune di Russi che alla data del 31.12.2022 aveva 58 dipendenti, di seguito il trend dei dipendenti al 31.12 dal 2007 al 2022.



3. Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il sistema di misurazione del Comune di Russi (approvato con delibera di Giunta. n. 21 del 11/03/2021) e il contratto collettivo nazionale degli enti locali del 21.5.2018 impongono di misurare i due ambiti rappresentati nello schema di seguito riportato:



La valutazione della performance organizzativa deve riguardare i seguenti ambiti:

- attuazione delle politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, gli utenti e i destinatari dei servizi;
- l'efficienza nell'impiego di risorse, la riduzione dei costi;
- la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità

La valutazione della performance individuale di dirigenti e dipendenti deve riguardare i seguenti ambiti:

- il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- la qualità del contributo individuale assicurato alla struttura.

Nel caso dei dirigenti viene valutata la capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

In applicazione al contratto collettivo nazionale degli enti locali del 21 maggio 2018 che all'art.68 **ha disposto la distinzione tra performance individuale ed organizzativa**, nel CDI 2018/2020 siglato il 27/12/2018 si è stabilito di attribuire alla performance organizzativa il 30% ed alla performance individuale il 70% del totale delle risorse destinate ai premi correlati alla performance.

Nello stesso accordo è stato disciplinato il principio della **differenziazione del premio individuale** (art.69 del ccnl 21.5.2018) stabilendo che dall'importo della performance individuale vengono calcolati l'importo medio di ente, l'importo assegnato ai premi (30% della media), quindi il numero di premi (5% dei dipendenti arrotondato per eccesso o come stabilito in sede di contrattazione decentrata), con graduatoria di ente.

Analogamente a quanto stabilito per i dipendenti, dall'annualità 2021 (CCDI 2021 art. 11) anche per gli incaricati di posizione organizzativa è stata disposta la suddivisione dell'indennità di risultato in performance organizzativa e individuale, in quanto rientranti nel campo di applicazione del CCNL 21/05/2018.

4. Sintesi dei risultati raggiunti (performance organizzativa)

Il Piano della performance (Sezione 2b del PIAO 2022-2024) del Comune di Russi è stato approvato con delibera n. 61 del 26/05/2022, con delibera n.117 del 15/09/2022 è stato approvato il report intermedio degli obiettivi 2022, con delibera n.15 del 09/02/2023 il consuntivo.

Di seguito le schede con il grado raggiungimento dei degli obiettivi inseriti nei piani della performance di ciascun ente nonché degli atti con i quali sono stati approvati

Percentuali conseguimento degli obiettivi anno 2022

RUSSI

Descrizione del centro di costo	Responsabile cdc	% realizzato
AREA CULTURA, TURISMO E SPORT	DOMENICALI MARCELLA	100
AREA LL PP E PATRIMONIO	SERMONESI FABRIZIO	100
AREA POLIZIA LOCALE	FORLIVESI FABIO	100
AREA SERVIZI ALLA CITTADINANZA	STAMPA SONIA	100
AREA SERVIZI FINANZIARI	LAGHI OMAR	100
AREA SERVIZI GENERALI	GHIRARDINI PIERA	100
AREA URBANISTICA - EDILIZIA PRIVATA-AMBIENTE	DONI MARINA	84,75
SEGRETARIO GENERALE	CANTAGALLI PAOLO	100
UFFICIO STAFF E FINANZIAMENTI EUROPEI	CANTAGALLI PAOLO	100
	Media di ente:	98,31

5. Sintesi dei risultati raggiunti (performance individuali)

Nell'Allegato 1 viene rappresentato la statistica delle valutazioni individuali dell'anno 2022.

6. Trasparenza

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024, è confluito nel PIAO – Piano Integrato Attività e Organizzazione – Sezione 2C ed è stato approvato dalla con la delibera di G.C n. 61 del 26/05/2022.

Il piano approvato costituisce un aggiornamento del precedente Piano 2019-2021, rivisto anche a seguito della puntuale attività di analisi e mappatura dei procedimenti/processi di competenza dell'Ente a rischio di fenomeni corruttivi e dell'analisi del contesto esterno (relazioni con portatori di interessi esterni che possono favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi all'interno dell'Amministrazione). Le misure di prevenzione attivate sono il frutto di un processo di coinvolgimento dell'intera struttura dell'ente e di un'analisi dei rischi insiti in tutti i procedimenti amministrativi di competenza degli enti. L'attuazione delle misure è risultata efficace soprattutto grazie al forte legame con gli strumenti di programmazione e controllo di cui l'Ente si è dotato, e per la significativa attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione. Il fattore fondamentale che supporta l'azione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) è il sistema attivato dall'Ente per i "controlli successivi", di cui i Segretari generali sono responsabili.

Il Segretario Generale ha provveduto, inoltre, a redigere la Relazione annuale RPCT anno 2022 che è stata pubblicata sul sito "Trasparenza" voce "Altri contenuti/prevenzione della corruzione; Nell'ambito della gestione operativa, vengono periodicamente verificati gli adempimenti relativi all'anticorruzione ed alla trasparenza e definite le modalità operative più appropriate.

7. Pari opportunità

Il Comune di Russi garantisce le pari opportunità tra uomini e donne e si impegna a combattere ogni discriminazione di genere, orientamento sessuale, etnia e convinzioni politiche, religiose e sindacali. A questo fine e conformemente alla vigente normativa, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Comune di Russi (da ultimo nominato con atto del Segretario Generale del 14/02/2020): raccoglie eventuali richieste, istanze e segnalazioni pervenute dai dipendenti; fornisce il proprio parere sul Piano Annuale della Formazione al fine di verificarne la conformità con l'obiettivo di stimolare un accrescimento professionale non discriminatorio; monitora l'attuazione del Piano di Azioni Positive, da ultimo approvato con delibera G.C n. 61 del 26/05/2022 (Sez 3E del PIAO 2022-2024).su proposta del CUG stesso, e della corretta attuazione di tali azioni da parte dell'Amministrazione. L'Amministrazione fornisce la massima collaborazione al CUG nello svolgimento dei propri compiti, anche attraverso l'elaborazione di dati e statistiche.

IL SEGRETARIO GENERALE

DOTT. PAOLO CANTAGALLI

STATISTICA VALUTAZIONI DIPENDENTI POSIZIONI ORGANIZZATIVE SEGRETARIO

Comune di Russi
ANNO 2022

Media produttività anno 2022 Dipendenti Comune di Russi per Macrostruttura

CENTRO DI RESPONSABILITA'	VALUT. INDIVIDUALE/MEDIA	VALUT. MINIMA	VALUT. MAX	SCARTO QUADRATICO MEDIO	RICORSI	% RICORSI
AREA AFFARI GENERALI Media	77,00	58,00	89,00	8,46	0	0%
AREA FINANZIARIA Media	76,75	72,00	88,00	4,97	0	0%
AREA LL.PP. E PATRIMONIO Media	75,42	72,00	83,00	3,03	0	0%
AREA POLIZIA MUNICIPALE Media	71,01	55,00	83,50	11,06	0	0%
AREA CULTURA, TURISMO E SPORT Media	75,00	68,00	79,00	4,97	0	0%
AREA SERVIZI ALLA CITTADINANZA Media	78,29	68,00	92,00	7,06	0	0%
AREA URBANISTICA - EDILIZIA PRIVATA - AMBIENTE Media	77,50	73,50	81,50	3,42	0	0%
UFFICIO STAFF E FINANZIAMENTI EUROPEI/COMUNICAZIONE Media	65,00	65,00	65,00		0	0%
Media complessiva di Ente (esclusi PO e Segretario)	75,60					
Totali di Ente (esclusi PO e Segretario)		55,00	92,00	6,83	0	
Totali dipendenti valutati Ente	55	% ricorsi sul totale valutati				0,00%

Medie valutazioni Comune di Russi anno 2022 per Categoria

CATEGORIA	VALUT. INDIVIDUALE/ MEDIA	VALUT. MINIMA	VALUT. MAX	SCARTO QUADRATICO MEDIO	RICORSI	% RICORSI
Dipendenti Categoria B Media	76,04	72,00	83,00	3,42	0,00	0%
Dipendenti Categoria C Media	74,27	55,00	92,00	8,02	0,00	0%
Dipendenti Categoria D Media	77,41	58,00	89,00	6,67	0,00	0%
Incaricati di Posizione Organizzativa Media	82,46	76,50	87,46	3,55	0,00	0%
Media complessiva di Ente (escluso Segretario)	76,38					
Totali di Ente (escluso Segretario)		55,00	92,00	6,88	0,00	
Segretario Generale	94,78	94,78	94,78		0,00	0%
Totali dipendenti valutati Ente	63			% ricorsi sul totale valutati		0,00%

Numero Voti per fascia di valutazione Dipendenti Comune di Russi anno 2022

CENTRO DI RESPONSABILITA'	PUNTEGGIO TOTALE	NUMERO VOTI 1° FASCIA (Da >80 a 100 punti)	NUMERO VOTI 2° FASCIA (Da >60 a 80 punti)	NUMERO VOTI 3° FASCIA (Da >40 a 60 punti)	NUMERO VOTI 4° FASCIA (Da 20 a 40 punti)	NUMERO VOTI 5° FASCIA (Da 0 a <20 punti)	Totale dipendenti valutati
AREA AFFARI GENERALI	77,00	4	4	1	0	0	9
AREA FINANZIARIA	76,75	1	7	0	0	0	8
AREA LL.PP. E PATRIMONIO	75,42	1	11	0	0	0	12
AREA POLIZIA MUNICIPALE	71,01	2	4	2	0	0	8
AREA CULTURA, TURISMO E SPORT	75,00	0	4	0	0	0	4
AREA SERVIZI ALLA CITTADINANZA	78,29	1	6	0	0	0	7
AREA URBANISTICA - EDILIZIA PRIVATA - AMBIENTE	77,50	2	4	0	0	0	6
UFFICIO STAFF E FINANZIAMENTI EUROPEI/COMUNICAZIONE	65,00	0	1	0	0	0	1
Totale Comune di Russi (solo dipendenti)	75,60	11	41	3	0	0	55
% sul totale dei voti Ente	55	20%	75%	5%	0%	0%	

Medie valutazioni Comune di Russi anno 2022 per Categoria

CENTRO DI RESPONSABILITA'	CATEGORIA	Totale dipendenti valutati	NUMERO VOTI 1° FASCIA (Da >80 a 100 punti)	NUMERO VOTI 2° FASCIA (Da >60 a 80 punti)	NUMERO VOTI 3° FASCIA (Da >40 a 60 punti)	NUMERO VOTI 4° FASCIA (Da 20 a 40 punti)	NUMERO VOTI 5° FASCIA (Da 0 a <20 punti)	% VOTI 1° FASCIA (Da >80 a 100 punti)	% VOTI 2° FASCIA (Da >60 a 80 punti)	% VOTI 3° FASCIA (Da >40 a 60 punti)	% VOTI 4° FASCIA (Da 20 a 40 punti)	% VOTI 5° FASCIA (Da 0 <20 punti)
Dipendenti Categoria B Media	Dipendenti Categoria B Media	13	2	11	0	0	0	15%	85%	0%	0%	0%
Dipendenti Categoria C Media	Dipendenti Categoria C Media	26	3	21	2	0	0	12%	81%	8%	0%	0%
Dipendenti Categoria D Media	Dipendenti Categoria D Media	16	6	9	1	0	0	38%	56%	6%	0%	0%
Totale Comune di Russi (solo dipendenti)	Totale dipendenti Russi	55	11	41	3	0	0	20%	75%	5%	0%	0%
	% sul totale dei voti Ente		20%	75%	5%	0%	0%					

Voti per fasce PO e Segretario Generale Comune di Russi anno 2022

CATEGORIA	PUNTEGGIO TOTALE	NUMERO VOTI 1° FASCIA (Da >80 a 100 punti)	NUMERO VOTI 2° FASCIA (Da >60 a 80 punti)	NUMERO VOTI 3° FASCIA (Da >40 a 60 punti)	NUMERO VOTI 4° FASCIA (Da 20 a 40 punti)	NUMERO VOTI 5° FASCIA (Da 0 a <20 punti)	Totale dipendenti valutati
Incaricati di Posizioni Organizzative Media	82,46	6	1	0	0	0	7
% sul totale dei voti PO Ente		86%	14%	0%	0%	0%	100%

CENTRO DI RESPONSABILITA'	PUNTEGGIO TOTALE	NUMERO VOTI 1° FASCIA (Da >80 a 100 punti)	NUMERO VOTI 2° FASCIA (Da >60 a 80 punti)	NUMERO VOTI 3° FASCIA (Da >40 a 60 punti)	NUMERO VOTI 4° FASCIA (Da 20 a 40 punti)	NUMERO VOTI 5° FASCIA (Da 0 a <20 punti)	Totale dipendenti valutati
Segretario Generale	94,78	1	0	0	0	0	1
% sul totale dei voti SG Ente		100%	0%	0%	0%	0%	100%