



CITTÀ di VENTIMIGLIA

**RELAZIONE SULLA
PERFORMANCE**

ANNO 2022

1. Presentazione della Relazione

La rendicontazione della performance, introdotta dal d.lgs 150/2009 così come modificato dall'articolo 8 del d.lgs 74/2017 (c.d. riforma Madia), costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Nel dettaglio la relazione deve evidenziare, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno.

In base all'art. 27, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009, la relazione deve, altresì, documentare gli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione ed innovazione ai fini dell'erogazione dei premi all'uopo previsti.

La relazione, così redatta, deve essere validata dal Nucleo indipendente di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

Il Comune, è infatti già dotato, in base alla normativa di settore, di strumenti di programmazione e di controllo, che regolarmente deve adottare. Il D.U.P., il bilancio annuale e pluriennale, il Peg, il Piano della Performance, il controllo di gestione, il rendiconto della gestione sono tipici esempi del ciclo di programmazione e di controllo del Comune.

Questi strumenti rappresentano anche dei validi mezzi di comunicazione e di trasparenza della programmazione degli obiettivi e della rendicontazione dei risultati.

2. Il ciclo della Performance

Il Legislatore, con la riforma del 2009 (c.d riforma Brunetta), che introduce la parola "performance", illustra il ciclo di gestione della performance, prevedendo delle specifiche fasi:

1. definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei rispettivi valori attesi ed indicatori;
2. collegamento obiettivi ed allocazione risorse;
3. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
5. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
6. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, ai componenti degli organi esterni, ai cittadini, agli utenti.

In particolare nel Comune di Ventimiglia, ai sensi del vigente sistema di misurazione e valutazione, la performance è rappresentata :

- a livello di Ente
- a livello di struttura ;
- a livello individuale.

Il Comune valuta ogni anno la performance tenendo in evidenza gli elementi correlati al grado di raggiungimento degli obiettivi strategici ed anche i comportamenti organizzativi del personale, opportunamente differenziati nei sistemi di valutazione vigenti tra Dirigenti, funzionari titolari di posizione organizzativa e dipendenti.

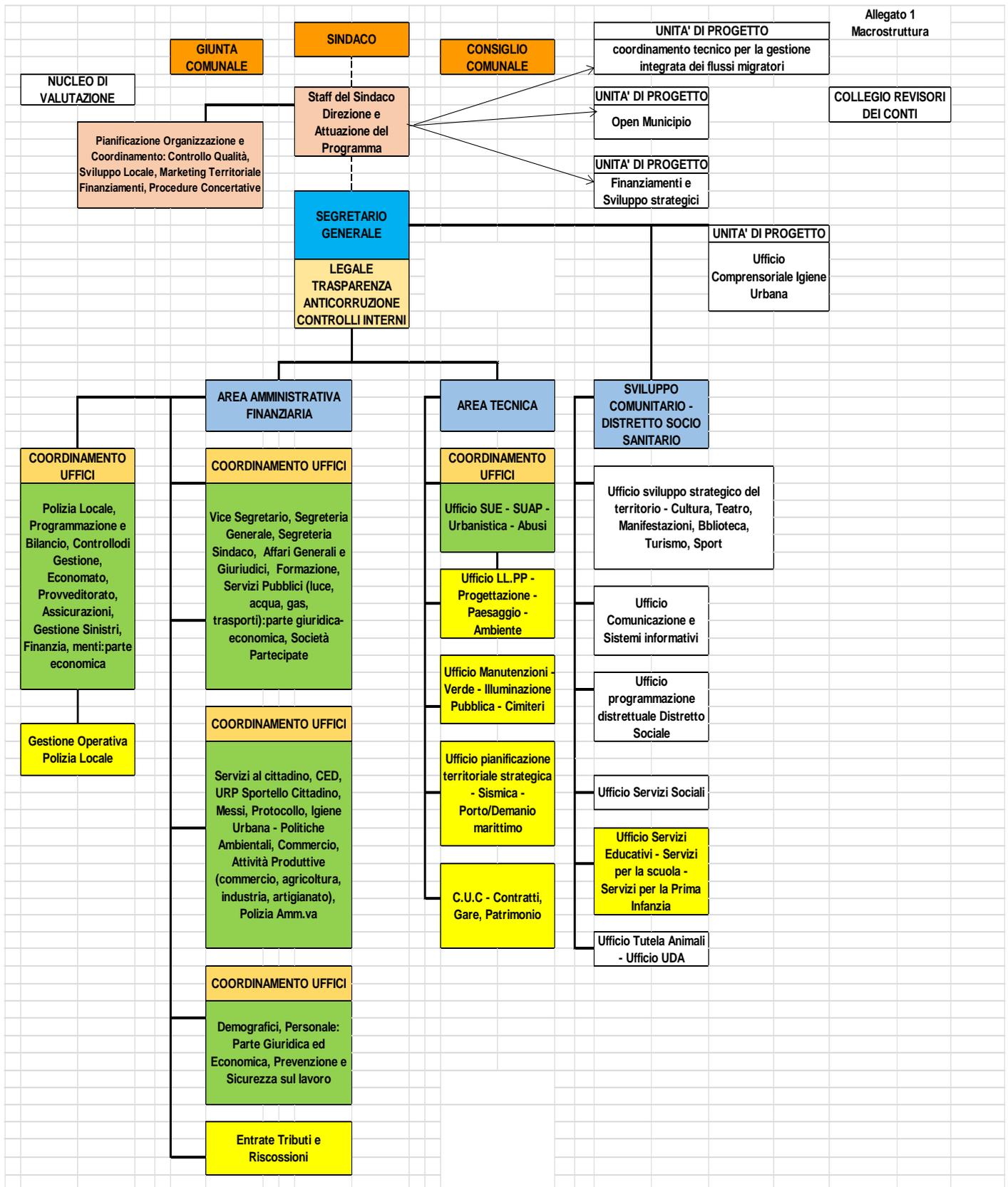
Il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 17/03/2022 definisce le varie modalità operative di gestione del ciclo della performance delle quali occorre tener conto in sede di valutazione e di erogazione della premialità.

3. La struttura organizzativa del Comune di Ventimiglia

La struttura del Comune è stata suddivisa in aree, definibili come l'unità organizzativa di massimo livello, costituita per garantire il governo e la gestione di un insieme ampio ed omogeneo di funzioni, attività, processi amministrativo-produttivi.

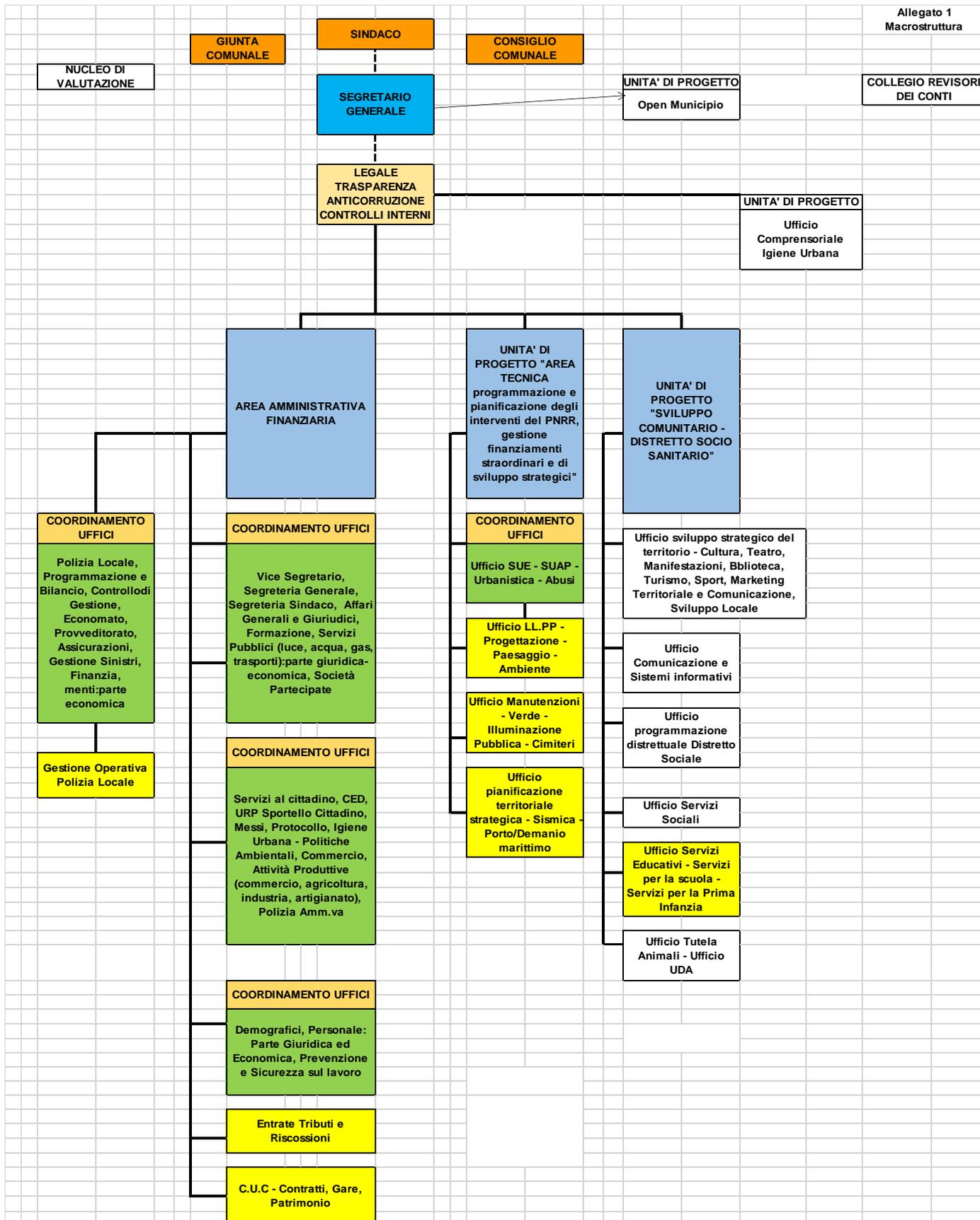
Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 16/01/2020 avente ad oggetto: "METODOLOGIA ORGANIZZATIVA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI – APPROVAZIONE NUOVO SISTEMA", confermata con Delibera di G.C. n. 53 del 29/04/2021 e con la quale è stata aggiornata la pesatura dell'Area Tecnica con decorrenza dal 01/05/2021, risulta definita una metodologia organizzativa di graduazione delle posizioni dirigenziali, sulla base del nuovo assetto organizzativo, e dunque nel nuovo organigramma, demandando al Nucleo di Valutazione la valorizzazione di ciascuna posizione per il tramite delle schede di valutazione.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 169 del 23/09/2021 è stata approvata una nuova macrostruttura organizzativa, inserendo e/o modificando le figure dei funzionari coordinatori di più uffici, per garantire il governo e la gestione di un insieme ampio ed omogeneo di funzioni, attività processi amministrativo-produttivi. Tale riorganizzazione ha comportato la riassegnazione degli incarichi delle posizioni organizzative. Tali incarichi delle posizioni organizzative sono stati definiti con provvedimenti dirigenziali n. 20 del 30/09/2021 e n. 21 del 01/10/2021, con i quali, con decorrenza dal 01/10/2021 e fino al 31/12/2022, in attuazione di quanto disposto dall'art. 27, comma 1, del vigente regolamento degli Uffici e Servizi, si è provveduto altresì a determinare la "pesatura" delle posizioni.



Con deliberazione del Commissario Straordinario, assunta con i poteri della Giunta Comunale, n. 139 del 26/07/2022, è stata approvata una nuova macrostruttura organizzativa, a seguito del

Commissariamento del Comune, per garantire il governo e la gestione di un insieme ampio ed omogeneo di funzioni, attività processi amministrativo-produttivi, della pianificazione degli interventi del PNRR e della vacanza di risorse apicali dell'Ente.



4. I risultati raggiunti

Il D.U.P. (documento unico di programmazione) per il triennio 2022/2024 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n° 92 del 21/12/2021.

Il Bilancio di previsione relativo agli esercizi finanziari 2022/2024 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n° 4 del 26/01/2023, esecutiva, sulla base del D.U.P. per il triennio 2022/2024.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 04/01/2022 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2022/2024 corredato dal piano dettagliato degli obiettivi e dal Piano della Performance.

Il Segretario generale, i Dirigenti e le posizioni organizzative, hanno costantemente monitorato e rilevato i risultati raggiunti.

Il raggiungimento degli obiettivi è stato perseguito pur con le criticità rinvenibili sia nella gestione di ricorrenti attività urgenti e per fronteggiare al meglio la gestione della pandemia Covid-19, in quanto tali, non programmabili nonché nella progressiva riduzione delle risorse disponibili.

L'Amministrazione comunale ha previsto e definito, con deliberazione di Giunta Comunale n. 101 del 12/05/2022 ad oggetto: "Risorse aggiuntive variabili al fondo per le risorse decentrate per il personale non dirigente anno 2022 e definizione degli indirizzi alla delegazione trattante per la destinazione delle stesse nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa", di destinare al fondo per le risorse decentrate le seguenti somme:

- euro 37.362,00 ai sensi dell'art. 67 comma 4 del C.C.N.L. 2016/2018 del 21/05/2018 (ex art. 15, comma 2, del CCNL 1/04/1999): "Art. 67 Fondo risorse decentrate: costituzione – comma 4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza", dando atto che i criteri per l'effettiva destinazione/suddivisione delle somme verranno contrattati in sede di suddivisione del fondo 2020, tra le parti;
- euro 27.362,00 ai sensi dell'art. 67, comma 5 lettera b) del C.C.N.L. 2016/2018 del 21/05/2018 (ex art. 15, comma 5, del CCNL 1/04/1999): "Art. 67 Fondo risorse decentrate: costituzione – comma 5. Gli enti possono destinare apposite risorse:.....b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori al personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c)" ;

L'Amministrazione Comunale con deliberazione della Giunta Comunale n. 116 del 04/06/2022 ha individuato i progetti specifici strategici (art. 67, comma 5, lett. b del CCNL 2016/2018), per l'anno 2022, poi successivamente approvati con provvedimento dirigenziale n. 25 del 13/07/2022. Gli stessi obiettivi specifici, successivamente assegnati ai dirigenti, sono stati, dagli stessi, dettagliatamente assegnati ai Responsabili Coordinatori dei progetti, con note agli atti dell'ufficio personale; di seguito vengono riepilogati tutti gli obiettivi con la sintetica evidenza del grado di raggiungimento (**allegato A**), per un importo totale di € 36.300,00.

In sede di contrattazione decentrata la somma di € 15.000,00 destinata al benessere del personale è stata inclusa nella performance organizzativa.

Oggetto	Importo progetto	Importo progetto da liquidare	N. partecipanti	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
<p align="center">IMPLEMENTAZIONE E INFORMATIZZAZIONE INVENTARIO COMUNALE - AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA.</p> <p>Aggiornamento dell'inventario dell'Ente, in coerenza con la contabilità economica e patrimoniale e start up nuovo software gestionale della ragioneria sulla contabilità patrimoniale.</p>	15.300,00 €	4.500,00	22 agenti di P.L.	100%
<p align="center">OPEN MUNICIPIO</p> <p>Il progetto ha come scopo la creazione di una piattaforma web per offrire alla cittadinanza servizi di informazione, monitoraggio e partecipazione attiva alla vita della propria città, una maggiore accessibilità delle informazioni, attraverso la semplificazione e la razionalizzazione dei procedimenti amministrativi. Raccolta reclami e segnalazioni dei cittadini con inserimento nella piattaforma "GAS"; attivazione dell'Ufficio URP per la raccolta delle informazioni, modulistica, e dei collegamenti con gli uffici; istituzione degli sportelli telematici polifunzionali quale punto di contatto tra i cittadini ed il Comune per tutte le richieste a cui è possibile dare una risposta immediata ma anche per fissare appuntamenti per le pratiche più complesse che richiedono l'intervento di competenze specialistiche, compilare la modulistica. In particolar modo si intende coinvolgere gli uffici con maggior flusso di pubblico come i demografici, commercio, tributi, ufficio tecnico, servizi sociali e l'igiene ambientale per coinvolgere la cittadinanza sulle tematiche ambientali e sul nuovo appalto per la raccolta differenziata</p>	8.000,00 €	12.000,00	10 dipendenti uffici demografici	100%
<p align="center">TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE</p> <p>1) Implementazione nuovo sito istituzionale; 2) Programmazione della formazione del piano PTPCT; 3) Organizzazione evento formativo e "Giornata della trasparenza"; - rendicontazione periodica delle attività svolte.</p>	7.000,00 €	4.500,00	11 dipendenti	100%

<p style="text-align: center;">ESTATE SICURA</p> <p>a)Attivazione/potenziamento quali/quantitativo dei servizi di Polizia Stradale, articolato in moduli orari flessibili e diversi da quelli già istituiti, con pattuglia serale aggiuntiva dal lunedì al sabato e domenicale (come da relazione del Vice comandante) nel periodo estivo; b) Rafforzamento di tutti i servizi ordinari e non volti ad assicurare ed implementare la propria “presenza visibile” sul territorio comunale al fine di assicurare una maggiore percezione di sicurezza ed un incremento delle funzioni di controllo del territorio anche in risposta alle segnalazioni degli utenti attraverso azioni di controllo, di prevenzione e di riduzione dei rischi.</p>	3.000,00 €	15.300,00 €	2 dipenden ti ufficio messi	100%
--	------------	-------------	--------------------------------------	------

Con deliberazione di G.C. n. 59 del 24/03/2022 è stato approvato il Piano Esecutivo di gestione ed il Piano della Performance per l'anno 2022, comprensivo degli obiettivi assegnati ai dirigenti e funzionari titolari di posizione organizzativa, unitamente al PEG finanziario, già approvato con la deliberazione n. 3 del 04/01/2022. Con deliberazione di G.C. n. 214 del 30/12/2022 si è preso atto delle modifiche apportate al Piano Esecutivo di gestione e al Piano della Performance per l'anno 2022, a seguito dell'intervenuto commissariamento del Comune dal 23/06/2022.

Gli obiettivi del piano degli obiettivi/piano della performance 2022 di cui alle delibere sopra esposte, suddivisi in obiettivi strategici ed obiettivi di processo sono stati dettagliatamente rendicontati in sede consuntiva dai Responsabili Dirigenti e/o Coordinatori dei progetti, con note agli atti dell'ufficio personale, in correlazione al grado di raggiungimento ed al rapporto individuale di partecipazione di ciascun dipendente.

Si riportano in allegato (**allegato B**) le schede riepilogative, estratte dal vigente sistema di misurazione e valutazione, riferite alla misurazione della performance di ente/struttura/individuale.

5. Conclusioni

La presente relazione rappresenta il documento finale del ciclo della Performance, necessaria per poter accedere agli strumenti premiali del merito individuale, costituendone un presupposto irrinunciabile; successivamente alla sua approvazione verrà trasmessa al Nucleo di Valutazione, affinché quest'ultimo possa procedere alla validazione quale condizione integrativa dell'efficacia dell'atto in parola.

Ventimiglia, 09/05/2023.

Il Segretario Generale
Dott.ssa Cristina Bloise