



RELAZIONE IN ORDINE ALLA VERIFICA DEI RISULTATI RAGGIUNTI DAGLI UFFICI NEL CORSO DELL'ANNO 2022 - RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI

PREMESSA

Il presente documento rappresenta la Relazione sulla Performance come previsto dall'art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 27/10/2009, n.150 ed evidenzia i risultati ottenuti al 31/12/2022 per gli obiettivi inseriti nel Piano della Performance del Comune di Flero articolato per obiettivi assegnati ai Responsabili di Area e obiettivi finanziati con risorse aggiuntive di parte variabile del fondo per la produttività ex all'art. 67 comma 5 del CCNL 21/05/2018.

Il Piano delle Performance è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 20/05/2022.

In questa sede, si rende conto, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano suddetto, delle risultanze conseguite al 31/12/2022 come relazionate da ogni Responsabile di Settore e sottoposte alla verifica conclusiva da parte del Nucleo di Valutazione, nell'esercizio delle sue attribuzioni istituzionali.

La presente Relazione sulla Performance 2022, redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali, come previsto dall'art. 14, comma 4, lettera c) del Lgs. 27/10/2009, n.150, deve essere approvata dalla Giunta Comunale e validata dal Nucleo di Valutazione, oltre ad essere pubblicata nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito del Comune di Flero.

Ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.lgs. 27/10/2009, n. 150 la validazione della Relazione sulla Performance costituisce la condizione inderogabile per la corresponsione dei compensi di parte variabile della retribuzione accessoria.

Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini ed i soggetti esterni coinvolti nell'attività dell'ente

Cenni geografici:

Flero è un Comune della Provincia di Brescia, da cui dista 7 Km. Conta n. 8.879 abitanti e n. 3.692 famiglie (al 31/12/2017), ha una superficie di 9,87 km² e una densità abitativa di 899,59 abitanti per km². Sorge a 104 m sul livello del mare. Confina con a est con San Zeno Naviglio; a nord con Brescia; a ovest con Castel Mella; a sud con Capriano del Colle e Poncarale.

Flero è parte integrante del sistema metropolitano costituito dal capoluogo e dai comuni vicini. È un sistema connotato da una forte densità insediativa

Il territorio è sostanzialmente pianeggiante.

Dal punto di vista idrografico è bagnato dal vaso Fiume che attraversa il centro abitato e dal Garzetta il quale passa ai margini del territorio comunale, al confine con Castel Mella. A meridione di Flero, nella fascia pedecollinare del Monte Netto, sono presenti le risorgive di formazione del vaso Orso.

Cenni storici:

Fu abitato forse già dai Liguri, poi dagli Etruschi e con certezza dai Galli. Lapidine romane sono state rinvenute su tutto il territorio, insieme a resti di strade e a monete. All'epoca romana risalgono le prime bonifiche e la nascita delle -villae- di Onzato, Contegnaga e Coler. Alla fine del secolo scorso in località Caselle furono trovate cinque tombe barbariche con armi e altri oggetti. Il paese potrebbe essersi sviluppato intorno a una

-curtis- longobarda dipendente dal monastero bresciano di San Salvatore, oppure esisteva già prima. Altre presenze di monaci sono attestate dalla chiesa di Sant'Eusebio e dai beni del monastero bresciano dei Santi Cosma e Damiano. Nell'841 i monaci di San Faustino Maggiore di Brescia chiedono al vescovo Ramperto di poter usare una fornace in -Flores- per costruire il monastero cittadino appena fondato. Nel 1037 un diploma dell'imperatore Corrado II attribuisce le terre al vescovo di Brescia e, così, al -territorium civitatis-

Dalla cattedrale di Brescia dipendevano agli inizi del 200 le cappelle di Contegnaga, Flero e Onzato. Gli Umiliati introdussero a Contegnaga la lavorazione della lana ed ebbero qui una casa, il cui procuratore, frate Tedoldo, fu fatto arrestare nel 1277 dal vescovo Berardo Maggi, che voleva avere un rendiconto del denaro da lui amministrato. Aveva possedimenti in zona anche il monastero di San Pietro in Oliveto. I Visconti annetterono nel 1385 il paese alla quadra di Capriano; nel 1410 Malatesta lo passò sotto Mairano e nel 1473, con Venezia, passò a San Zeno Naviglio. Nel 1420 Flero fu occupato dall'esercito del Carmagnola. La Repubblica veneta premiò la fedeltà di Flero, esentandolo nel 1468 dalle tasse. Nel novembre 1483, durante la guerra di Ferrara, le truppe venete usarono Flero come base per la conquista del castello di Bagnolo. Nel 1610 il Lezze conta a Flero 550 abitanti. Il paese non era munito di castello e la campagna era tutta di proprietà -de' frati, monache e gentil huomeni-. Flero fu, come tutto il Bresciano, danneggiato ai primi del 1700 dalla guerra di successione spagnola. Nel 1928 e fino al 1956 Flero fu amministrativamente unito in comune a Poncarale.

Organizzazione del Comune:

ARTICOLAZIONE DELL'ORGANO POLITICO: Giunta Comunale

- SINDACO Pietro Alberti
 - Urbanistica
 - Lavori Pubblici
 - Ambiente
 - Personale

 - VICE SINDACO Elena Franceschini
 - Servizi Sociali
 - Istruzione
 - Cultura
 - Politiche giovanili
 - Politiche per la famiglia

 - ASSESSORE Simona Casale
 - Bilancio e Tributi
 - Servizi amministrativi

 - ASSESSORE Cristian Cavalli
 - Sicurezza e Viabilità
 - Innovazione tecnologica e comunicazione istituzionale
 - Parchi urbani

 - ASSESSORE Orlando Gafforini
 - Attività produttive e commercio
 - Agricoltura
 - Sport
-

ARTICOLAZIONE DEGLI UFFICI

Il Comune di Flero è organizzato in nr 5 Aree che costituiscono la macrostruttura dell'assetto organizzativo dell'Ente in cui alla data del 31/12/2022 lavorano complessivamente 24 dipendenti, di cui n.1 a tempo determinato e 22 a tempo pieno e 2 part-time, nonché il Segretario Comunale.

A seguito di stipula di convenzione per la gestione associata del servizio di Segretario Comunale tra i comuni di Castel Mella, Flero ed Azzano Mella dal 01/04/2018 il segretario comunale è la dott.ssa Francesca Travaglino (quota a carico di Flero 35%).

Nel corso dell'anno 2022 sono intervenute le seguenti modifiche organizzative:

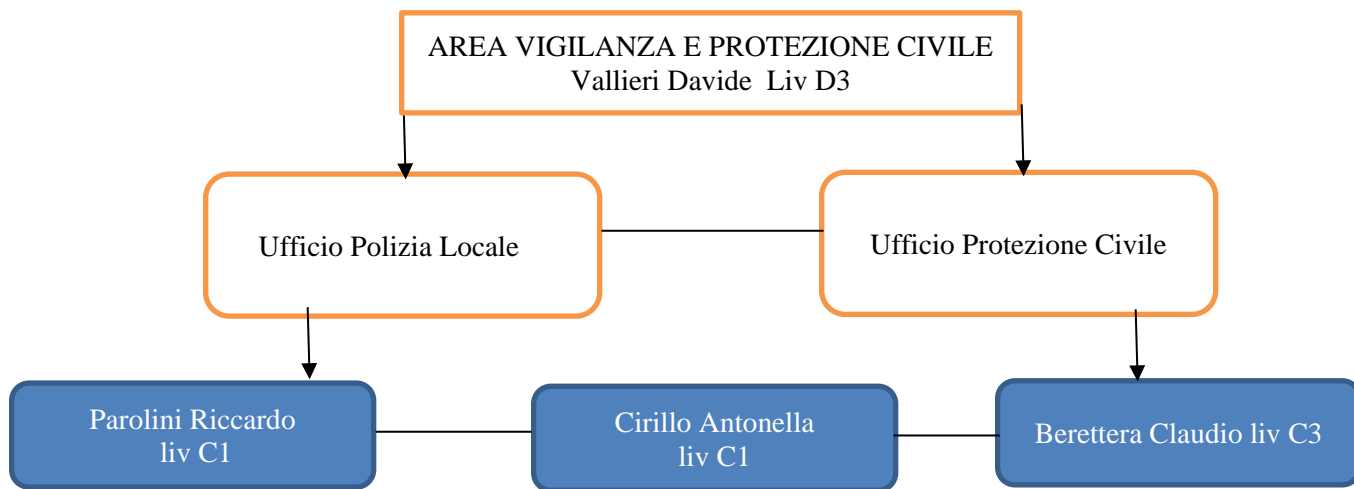
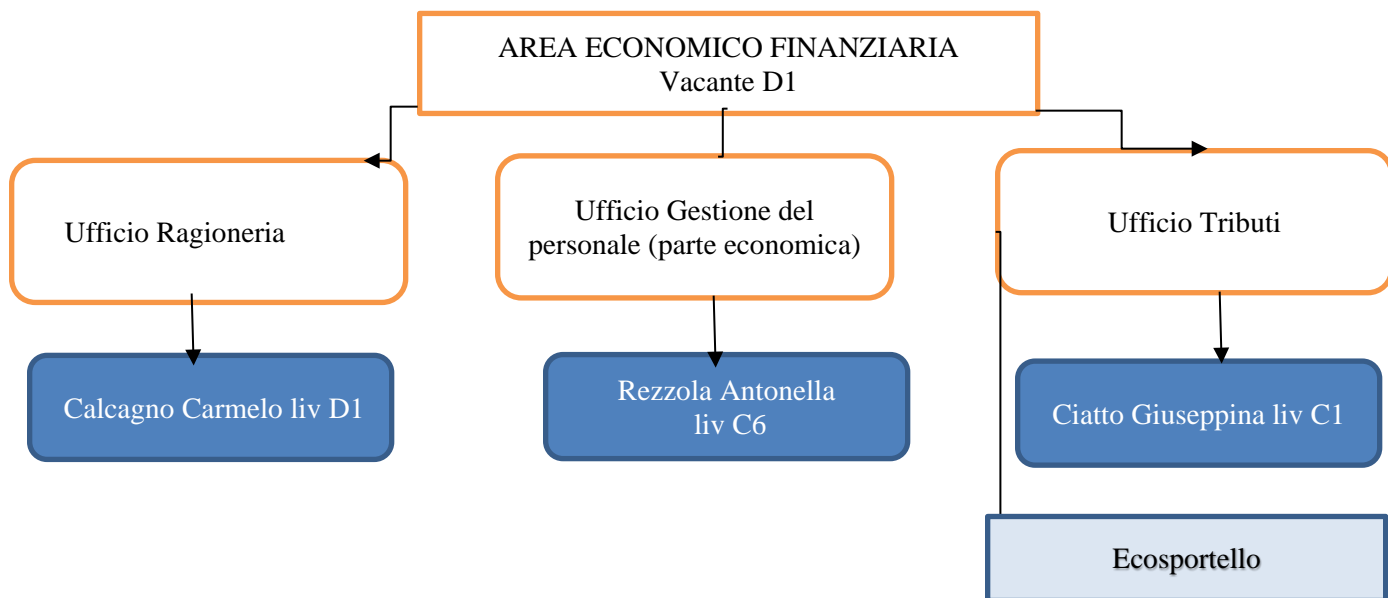
- Dal 1 aprile 2022 cessazione per collocamento a riposo della dipendente Passeri Angiolina cat. A, in servizio presso l'Area Servizi Sociali presso la scuola dell'Infanzia;
- Dal 1 maggio 2022 cessazione per dimissioni volontarie della dipendente Zichetti Silvia cat. C, in servizio presso l'Area Segreteria Affari Generali;
- Dal 15 maggio 2022 cessazione per dimissioni volontarie della dipendente a tempo determinato Filippini Benedetta cat. C, in servizio presso l'Area Programmazione e gestione del territorio;
- Dal 01 luglio 2022 assunzione di n. 1 dipendente categoria C Sardo Letizia presso l'Area Programmazione e gestione del territorio;
- Dal 1 agosto 2022 cessazione per collocamento a riposo del dipendente Gamba Mario cat. C, in servizio presso l'Area Programmazione e gestione del territorio;
- Dal 1 agosto 2022 cessazione per dimissioni volontarie della dipendente Stevanin Monia cat. D in servizio presso l'Area Economico Finanziaria;
- Dal 1 settembre 2022 pensionamento della dipendente Spinelli Maria Grazia cat. C, in servizio presso l'Area Servizi Sociali presso la scuola dell'Infanzia;
- Dal 08 agosto 2022 assunzione di n. 1 dipendente categoria C Buizza Pierangelo presso l'Area Programmazione e gestione del territorio;
- Dal 16 agosto 2022 assunzione di n. 1 dipendente categoria C Parolini Riccardo presso l'Area Polizia Locale e protezione civile;
- Dal 19 settembre 2022 assunzione di n. 1 dipendente categoria C Mesic Ivana presso l'Area Segreteria Affari Generali;
- Dal 30 settembre 2022 dimissioni volontarie di n. 1 dipendente categoria C Calcagno Carmelo presso l'Area Economico Finanziaria;
- Dal 01 ottobre 2022 assunzione di n. 1 dipendente categoria D Calcagno Carmelo presso l'Area Economico Finanziaria;
- Dal 31 dicembre 2022 dimissioni volontarie della dipendente Negri Veronica cat. C presso l'Area Programmazione e gestione del territorio;
- Dal 31 dicembre 2022 dimissioni volontarie della dipendente Mesic Ivana cat. C "in servizio presso l'Area Segreteria Affari Generali

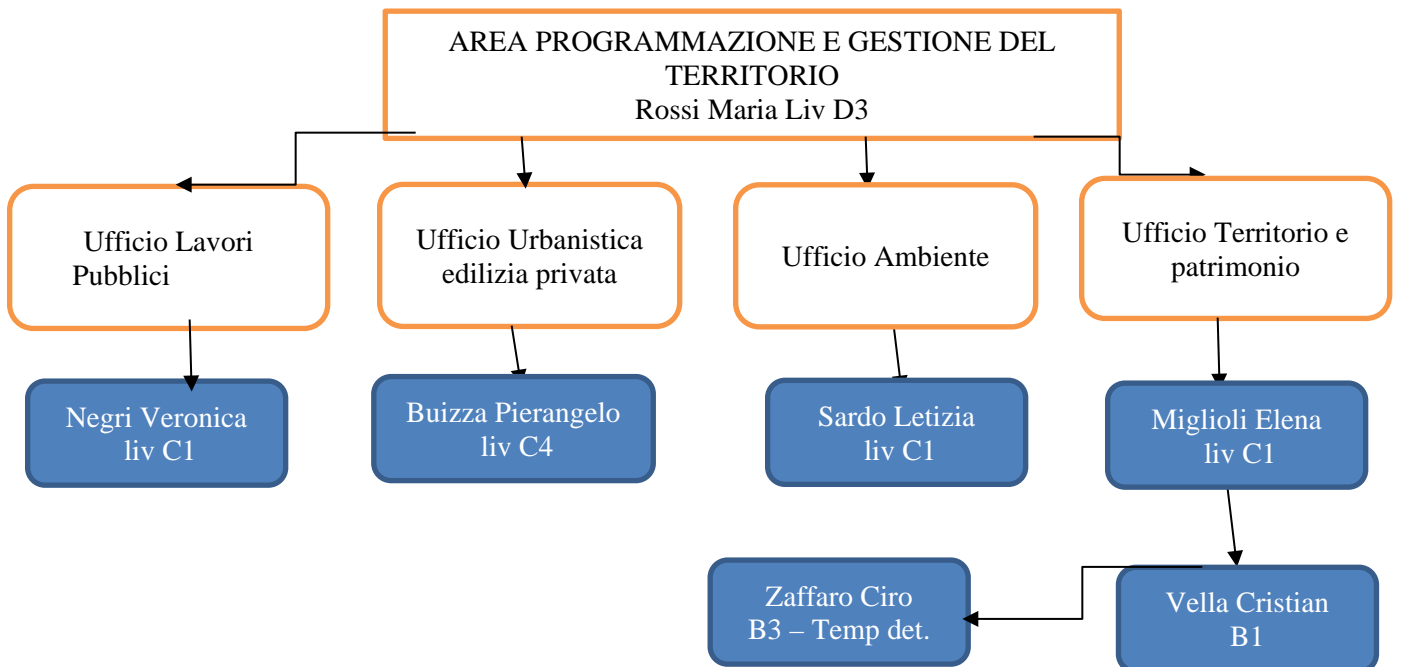
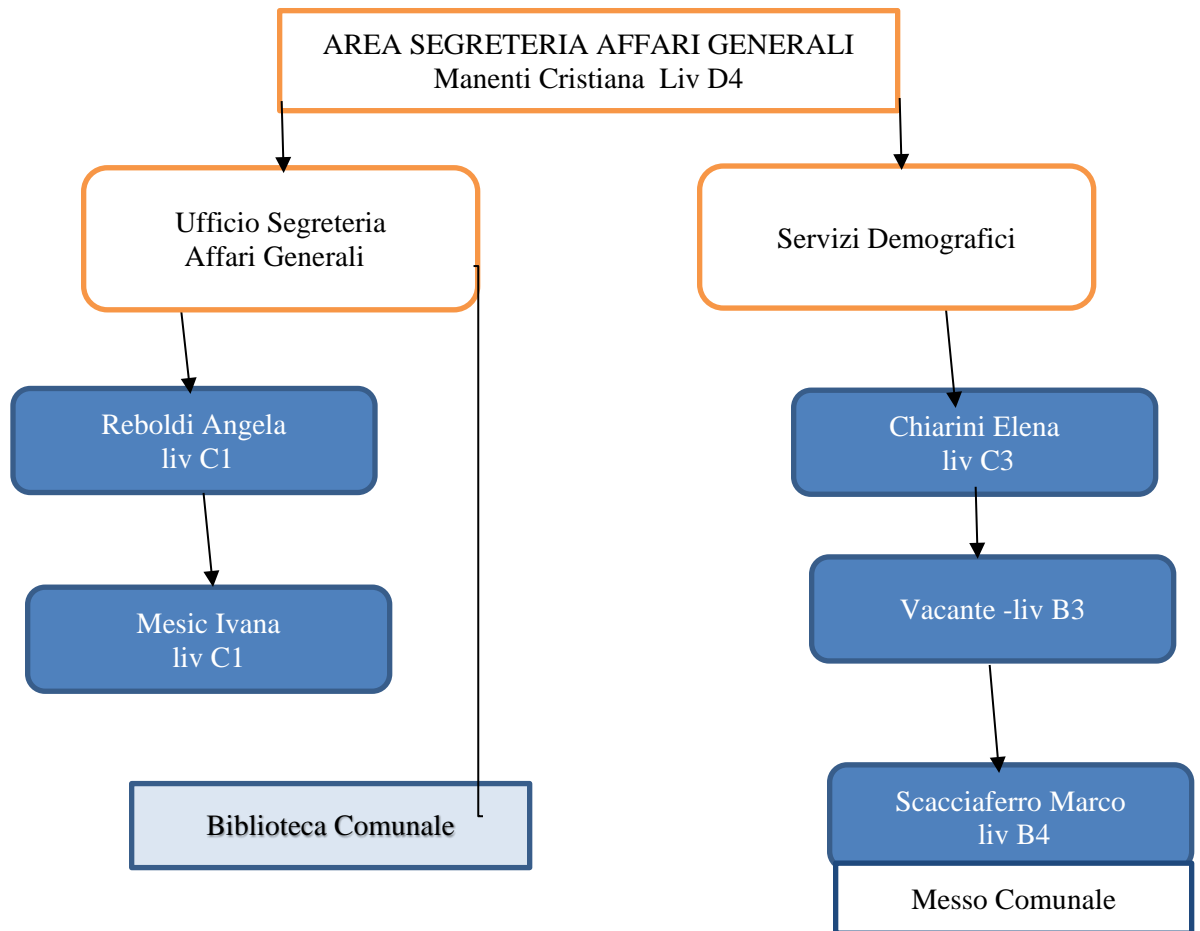
Le aree sotto elencate sono affidate alla responsabilità di Posizioni Organizzative che rispondono in ordine alla gestione della spesa, nonché al rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi.

1. AREA AFFARI GENERALI: *Cristiana Manenti*
2. AREA ECONOMICO FINANZIARIA: *Monia Stevanin*
fino al 31/07/2022 in convenzione 9 ore settimanali dal 1/08/2022 fino al 30/09/2022
3. AREA PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO: *Maria Rossi*
4. AREA SERVIZI SOCIALI: *Elena Prandelli*
5. AREA VIGILANZA E PROTEZIONE CIVILE: *Davide Renato Vallieri*



Alla data del 31/12/2022, recependo le variazioni sopra dettagliate l'organigramma dell'ente risulta il seguente:





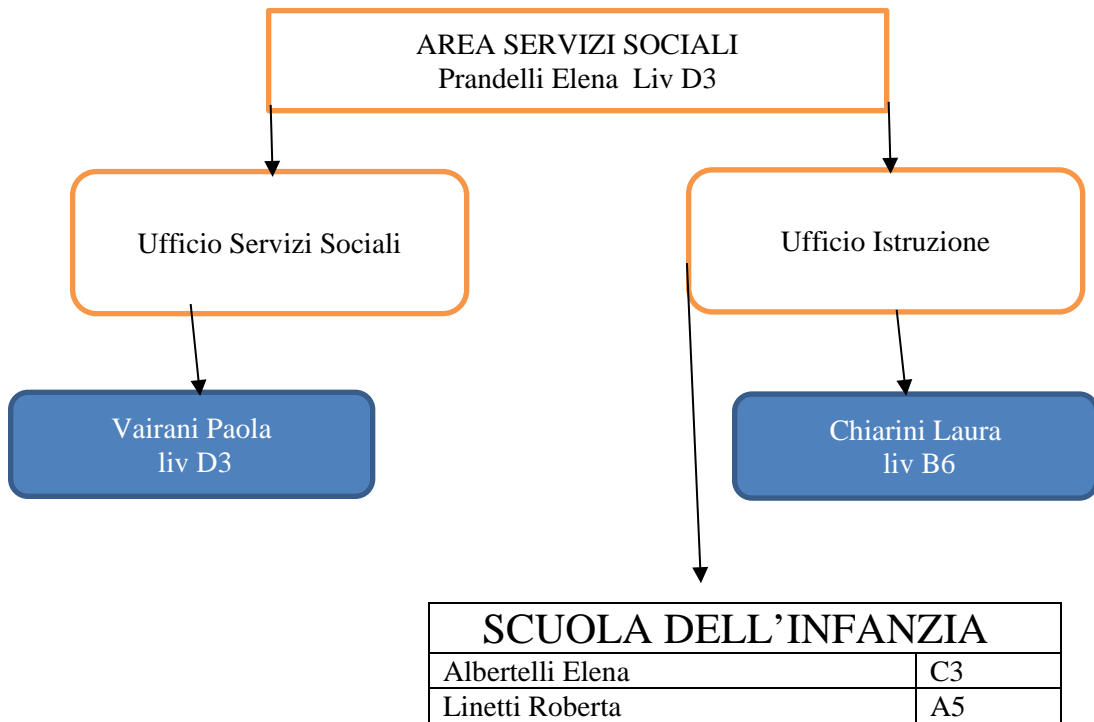


TABELLE A SUPPORTO DELLA DESCRIZIONE DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO:

Dati relativi alle spese del personale:

La programmazione del fabbisogno di personale è coerente con gli strumenti di programmazione di mandato e con i vincoli in merito al contenimento delle spese di personale.

Negli ultimi cinque esercizi sono intervenute le seguenti variazioni del personale di servizio:

	2018	2019	2020	2021	2022
Numero dipendenti (31/12)	25	23	25	26 (n. 2 tempo det.)	24 (n. 1 Tempo det.)
Costo del personale (intervento 01)	1.044.582,35	845.002,81	864.540,48	935.731,12	1.040.912,53
Costo medio per dipendente	41.783,29	36.739,25	34.581,62	35.9869,66	41.636,50

La spesa di personale sostenuta nell'anno 2022, come ricalcolata ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, comma 557, L. n. 296/2006, rientra nei limiti di legge, come di seguito dimostrato:

DATI da Bilancio Triennale	2018	2019	2020	2021	2022
U 1.01.00.00.000 - Spesa di personale al lordo di oneri al netto di Irap	1.044.582,35	845.002,81	864.540,48	935.731,12	1.040.912,53
U 1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
U 1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
U 1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
U 1.03.02.12.004 - Tirocini formativi extracurricolari	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
U 1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale (A)	1.044.582,35	845.002,81	864.540,48	935.731,12	1.040.912,53

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE - ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006
Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	CONSUNTIVO 2022
macro aggregato 1	1.040.912,53 €
<i>Di cui oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori</i>	224.284,33 €
<i>Di FPV</i>	74.269,96 €
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile	0,00 €
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	0,00 €
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	46.500,00 €
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000	0,00 €
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. N. 267/2000	0,00 €
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. N. 267/2001	0,00 €
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	0,00 €
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada	0,00 €
IRAP	78.709,50 €
<i>di cui FPV</i>	6903,57
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo, spese progettazione (non ricomprese nel macro aggregato 1)	10.000,00 €
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	4.258,43 €
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	5.007,00 €
Totale (A)	1.185.387,46 €
TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	
FPV di parte corrente per spese di personale	64.711,85 €
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	0,00 €
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero	12.868,72 €
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	5.007,00 €
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate	0,00 €
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (adeguamenti da contratto 2016/2018 - 2019-2021) compreso irap	70.747,74 €
Spese per arretrati contrattuali a carico del bilancio 2022	31.361,84 €
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	0,00 €
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada	0,00 €
Incentivi per la progettazione	21.743,08 €
Incentivi per il recupero ICI	0,00 €
Diritti di rogito	22.210,79 €
<i>di cui FPV (scorporato da FPV generale)</i>	9.558,11 €
Irap su diritti di rogito	686,39 €
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)	0,00 €
Maggiori spese autorizzate -entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007	0,00 €
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)	0,00 €
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (Spese rimborsate per straordinari ed indennità Covid19)	0,00 €
IRAP su altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (Spese rimborsate per straordinari ed indennità Covid19)	1.576,92 €
Somme a scomputo triennio 2011/13	
art. 7 comma 1 del d.m. 17 marzo 2020	
Totale (B)	240.472,44 €
TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)	944.915,02
Media triennio 2011/2013 Spesa di personale al lordo degli arretrati contrattuali	1.075.681,81 €

OBIETTIVI AMMINISTRAZIONE:

Visti e richiamati i seguenti provvedimenti:

- ✓ Deliberazione G.C. n. 42 in data 03/04/2019 mediante la quale è stato aggiornato il Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi in relazione al ciclo di gestione della performance;
- ✓ Deliberazione GC n. 54 in data 24/04/2019 mediante al quale è stato approvato il Sistema di Misurazione e valutazione della Performance dei dipendenti, in attuazione del D.Lgs. 151/2009, con lo scopo di garantire standard elevati dei servizi resi, attraverso la valorizzazione dei risultati raggiunti, essenziale per l'erogazione dei compensi legati alla produttività;
- ✓ Deliberazione C.C. n. 18 del 30/04/2022 di approvazione del bilancio e di previsione 2022/2024 e approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024, della nota di aggiornamento e nota integrativa e successive variazioni comprensivo del Piano Triennale del fabbisogno del personale (P.T.F.P.), verifica delle eccedenze e dotazione organica triennio 2022/2024.
- ✓ Deliberazione G.C. n. 56 del 30/04/2022 mediante la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024 (P.E.G.) e successive variazioni.
- ✓ Deliberazione G.C. n. 71 del 20/05/2022 mediante la quale è stato approvato il Piano degli obiettivi (P.D.O.) per l'anno 2022.
- ✓ Deliberazione G.C. n. 151 del 16/11/2022 mediante la quale è sono state messe a disposizione le risorse per l'anno 2022 per il fondo "Risorse decentrate"
- ✓ Determinazione n. 423 del 17/11/2022 di costituzione del fondo risorse decentrate anno 2022 per l'importo complessivo di €102.678,41.
- ✓ Deliberazione G.C. n. 167 del 14/12/2021 di autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo per la distribuzione del fondo anno 2022.
- ✓ In data 21/12/2022 è stato sottoscritto CCDI "accordo economico 2022"
- ✓ In data 20/01/2021 è stato confermato il componente esterno del Nucleo di Valutazione nella persona del dott. Gianluca Bertagna.

Attraverso gli atti amministrativi ed i documenti sopra richiamati e sulla base di confronti/incontri periodici tra la scrivente ed i responsabili, sono stati verificati i risultati raggiunti nel corso dell'anno 2022

1. PROGRAMMI STRATEGICI:

Con delibera di G.C. n. 71 del 20/05/2022 è stato approvato il Piano degli obiettivi (P.D.O.) per l'anno 2022, in particolare le schede di dettaglio PEG/PDO.

Nel corso del mese di Agosto 2023 sono state acquisite dalla scrivente dettagliate relazioni a firma dei responsabili di servizio/PO del Comune di Flero in merito al grado di raggiungimento degli obiettivi PDO agli stessi assegnati per il 2022.

Con deliberazione C.C. n. 13 in data 23/06/2023 è stato approvato il rendiconto economico finanziario per l'anno 2022.

VERIFICHE PROPEDEUTICHE ALL'AVVIO DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE

Con riferimento alla valutazione delle Posizioni Organizzative, viene dato atto che le stesse hanno provveduto ai seguenti obblighi normativi:

Obbligo	Prescrizione normativa	Fonte
Emanazione del provvedimento amministrativo	La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale nonché responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente	Legge n. 241/1990, art. 2, comma 9
Dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dalla amministrazione	Al di fuori dei casi di cui al comma 1 dell'art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici degli standard quantitativi e qualitativi, fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla CIVIT in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento.	D.Lgs. n. 165/2001, art. 21, comma 1-bis
Regolarità sull'utilizzo di contratti di collaborazione	È fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. ... I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente comma sono, altresì, responsabili ai sensi dell'art. 21 e ad essi non può essere erogata retribuzione di risultato.	D.Lgs. n. 165/2001, art. 7, comma 5-bis
Regolarità sull'utilizzo del lavoro flessibile	c. 5 quarto periodo I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni dell'art. 36 del D.Lgs. n.165/2001 (relativo all'utilizzo del lavoro flessibile) sono responsabili anche ai sensi dell'art. 21 dello stesso decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente c. 5-quater I contratti di lavoro a tempo determinato posti in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'art. 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato	D.Lgs. n. 165/2001, art. 36, commi 5 e 5-quater
Attuazione delle disposizioni del Codice dell'amministrazione digitale (D.L. n. 82/2005)	c.1-ter ultimo periodo. L'attuazione delle disposizioni del presente Codice è comunque rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dei dirigenti.	D.Lgs. n. 82/2005, art. 12

Con riferimento all'avvio del processo di valutazione nel suo complesso, viene dato atto che l'Ente ha provveduto ai seguenti adempimenti:

OGGETTO DEL CONTROLLO	RIFERIMENTO NORMATIVO	SOGGETTO COINVOLTO	SCADENZA	ATTO PRODOTTO/ESITO
TEMATICA PERSONALE				
Codice di comportamento	D.lgs. 165/01, art. 54 c. 5	Segretario Generale	Iniziale e perogni modifica	Il codice di comportamento del Comune di Opera è stato approvato con
TEMATICA FINANZIARIA				
Indicatore di tempestività dei pagamenti Dpcm 22/9/14	DL 66/14	Responsabile finanziario	Periodo: 1° TRIMESTRE 2° TRIMESTRE 3° TRIMESTRE 4° TRIMESTRE	Valore indice in giorni -23,86 -31,406 -33,361 -29,615
Rispetto del tetto di spesa del personale	Art. 1, comma 557, L. 296/2006 s.m.i.	Responsabile del Personale Finanziario	31 dic 2022	E' stato rispettato il limite di spesa del personale nell'anno
Rispetto del pareggio di bilancio	(art. 1 c. 762 L. 208/2015)	Responsabile finanziario	31 dic 2022	E' stato rispettato il pareggio di bilancio per il 2022.

TEMATICA LOTTA ALLA CORRUZIONE				
Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza anno 2022-2024	L. 190/12, art 1 c. 8 e D.lgs. 33/13, art. 10	RPC	Adozione entro il 31 gennaio	Il PTPC 2021/2023 è stato approvato con deliberazione di GC n. 34 del 25/03/2021. Con comunicato ANAC del 12/01/2022, i termini sono stati differiti al 30/04/2022.
Disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza comunicate al NV	L. 190/12, art. 1 c. 7 e s.m.i.	RPC	Senza scadenza	Non sono state rilevate disfunzioni nel 2022
Compilazione relazione annuale del RPC	L. 190/12, art. 1 c. 14 come modif. da D.lgs. 97/16	RPC	Adozione entro il 31 gennaio	La Relazione RPC 2022 è stata pubblicata in amministrazione trasparente "altri contenuti" in data 31/01/2022c(prot. 1206)
Rispetto generale obblighi di pubblicazione sul sito internet istituzionale	D.lgs. 33/13 Delibera ANAC 236/2017	RPC/ Responsabili pubblicazione	Attestazione per le pubblicazioni del 2022	Publicato in data 21/06/2022 in Amministrazione Trasparente il Documento di Attestazione da parte del NdV sull'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione
Trasmissione all'ANAC dei dati e delle informazioni relative ai procedimenti di scelta del contraente anno 2022	L. 190/12, art. 1 c. 32	Responsabili di servizio	31-gen-21	Verificata pubblicazione CIG 2021 entro il 31/01/2022 su https://dati.anticorruzione.it/#/1190 esito "POSITIVO" (data di accesso da parte di ANAC 15/02/2022)
TEMATICA CONTROLLI INTERNI				
Referto sui controlli interni effettuati per l'annualità 2022	DL 174/12 Regolamento comunale controlli interni	Segretario comunale	Senza scadenza	Verbale I semestre prot. n. 17560/2022 Verbale II semestre prot. n. 10361 e n. 10406/2023
Potere sostitutivo	Art. 2, comma 9 quater legge 241/1990	Segretario comunale	31/01/2022	Non attivato

CODICE AMMINISTRAZIONE DIGITALE				
Osservanza GENERALE del CAD	D.lgs. 82/05 art. 12 c. 1 ter	Responsabili servizio	di Senza scadenza	Osservato il CAD
Aggiornamento IPA	D.lgs. 82/05 art. 6 ter	Responsabili servizio	di Senza scadenza	Aggiornato IPA
Istanze e dichiarazioni Presentate alle pubbliche amministrazioni per via telematica	D.lgs. 82/05 art. 65	Responsabili di servizio	Senza scadenza	Servizio istanze on line attivato Adesione PagoPA effettuato Nominato il Responsabile della Transizione Digitale con deliberazione G.C 85 del 30/05/2018 Obiettivi di accessibilità 2021 pubblicati sul sito del comune di Flero col link: https://form.agid.gov.it/view/458dc9ca-9f4c-
CONTRATTO DECENTRATO				
Fondo risorse decentrate 2021	Art. 67 del CCNL del 21/5/2018	Risorse Umane	Entro il 31/12/2022	Il fondo risorse decentrate anno 2022 è stato costituito con determinazione n. 423 del 17/11/2022 Parere reso ai sensi della circolare della RGS n. 20/2017 dall'organo di revisione verbale n. 26 del 10 novembre 2022
Pubblicazione in Banca dati contratti integrativi https://www.contrattintegrativipa.it/ del CCDI anno 2022	art. 40 bis, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001 ed art. 21, comma 2 del D.Lgs. n.33/2013	Risorse Umane	entro cinque giorni dalla sottoscrizione	Al sito https://www.contrattintegrativipa.it/ è pubblicato il Contratto collettivo decentrato integrativo per l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate anno 2022 con id 5198819

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE

Secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Flero la valutazione della Performance individuale riguarda:

- il raggiungimento di obiettivi di unità organizzativa (performance organizzativa) e/o di specifici obiettivi individuali assegnati direttamente al dipendente;
- i comportamenti organizzativi ovvero le competenze gestionali dimostrate, con riferimento alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura.

Ai sensi del Sistema di misurazione e valutazione della performance, la valutazione del personale Titolare di Posizione Organizzativa prende in esame i seguenti fattori:

- a) per i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi organizzativi assegnati all'area per un massimo di 50 punti;
- b) per le capacità manageriali espresse per un massimo di 40 punti;
- c) per la capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, per un massimo di 10 punti

Si precisa che per la valutazione degli obiettivi delle PO si è tenuto conto solo degli obiettivi di performance di struttura, in quanto non sono stati assegnati obiettivi individuali,.

Ai sensi del Sistema di misurazione e valutazione della performance, la valutazione del personale di comparto prende in esame i seguenti fattori.

- a) il contributo fornito al raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati nell'ambito dell'unità organizzativa di appartenenza:
- b) l'impegno e qualità individuale, l'adattamento operativo e l'orientamento all'utenza ed alla collaborazione dimostrati nel periodo considerato, ovvero i comportamenti organizzativi: peso

MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI AL 31/12/2022

Gli obiettivi strategici intersettoriali presenti nel Piano degli obiettivi 2022 sono qui analizzati rispetto al raggiungimento da parte della struttura degli obiettivi prefissati

REVISIONE MAPPATURA DEI PROCEDIMENTI E ANALISI DEL RISCHIO ANTICORRUTIVO	
Descrizione obiettivo:	Come previsto nel Piano triennale anticorruzione 2022/2023 tutti i settori dovranno procedere al completamento della revisione analisi del rischio corruttivo per adeguarsi alle modalità previste dal Piano Anticorruzione nazionale. Sarà inoltre necessario, in corso dell'anno implementare le attività di monitoraggio così come richiesto dal Piano Target: Annuale continuo
Report finale	In merito all'applicazione del PTPC 2021/2023 le principali misure sono state sostanzialmente applicate, almeno formalmente. Tutte le aree hanno provveduto alla verifica e completamento della mappatura dei processi e connessi rischi corruttivi Infine, l'esito dei controlli interni sugli atti 2022 ha rilevato ancora criticità.
Grado raggiungimento obiettivo	90%

IMPLEMENTARE CARICAMENTO DATI RELATIVI ALL'AREA DI COMPETENZA IN AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE E CONTROLLO DI ACCESSIBILITA'	
Descrizione obiettivo:	Responsabili della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati sono i Responsabili di Area, ciascuno per le pubblicazioni relative ai dati riguardanti i procedimenti gestiti dai propri uffici. I Responsabili di Area provvedono alla pubblicazione dei dati e degli atti di competenza della propria area avvalendosi delle risorse umane e strumentali assegnate con il PEG a ciascun ufficio afferente all'area. Nel corso dell'anno pertanto si procederà ad implementare i dati pubblicati procedendo, la dove necessario, ad una maggiore armonizzazione dei dati stessi ed ad una verifica della modalità di pubblicazione del dato per garantirne l'accessibilità. Indicatori utilizzati: <input type="checkbox"/> Esito griglia delle pubblicazioni secondo le scadenze previste da ANAC <input type="checkbox"/> Adempimento legge 190/2012 art. 1 comma 32 con esito positivo <input type="checkbox"/> Assenza di rilievi da parte del Segretario e del NdV per mancata pubblicazione in Amm Trasp a seguito di segnalazioni esterne o dei monitoraggi del Segretario semestrali o a campione sulle pubblicazioni <input type="checkbox"/> Aggiornamento pubblicazioni nella sezione di "Amministrazione trasparente" – "Attività e procedimenti" – "Tipologie di procedimento". Target: Annuale continuo

Report finale	Rispetto alle misure di trasparenza, come evidenziato dall'attestazione del NDV in merito all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.
Grado raggiungimento obiettivo	90%

PARTECIPAZIONE RIUNIONI CADENZATE (CONFERENZE DEI RESPONSABILI) PER PROGRAMMAZIONE CONGIUNTA CON IL SEGRETARIO COMUNALE OBIETTIVI OPERATIVI MENSILI

Descrizione obiettivo:	Coordinata dal Segretario comunale l'incontro periodico con i Responsabili di Area finalizzata al coordinamento dell'azione delle posizioni di responsabilità dirigenziale e delle relative strutture di riferimento con il fine di definire linee d'indirizzo gestionali ed operative per l'attuazione degli obiettivi individuati dall'Amministrazione nell'ambito degli atti di programmazione dell'Ente Target: Annuale continuo
Report finale	La collaborazione e il coordinamento tra le aree
Grado raggiungimento obiettivo	100%

I Responsabili di settore hanno redatto le relazioni inerenti agli obiettivi assegnati e hanno provveduto all'invio delle stesse come di seguito indicato:

Area Segreteria Affari generali prot. 0012831 del 18/09/2023
Area Economico Finanziaria prot. 00120573 del 01/09/2023
Area Vigilanza e Protezione Civile prot.0012836 del 18/09/2023
Area Servizi Sociali prot. 0012123 del 04/09/2023
Area Programmazione e gestione del territorio prot. 001250 del 19/09/2023

Nelle pagine a seguire sono riportati i dati raccolti, obiettivo per obiettivo, in esito all'esame delle relazioni finali

Ai fini delle valutazioni, sono stati oggetto di valutazione gli obiettivi di seguito elencati, come assegnati con il PDO 2022 approvato con deliberazione G.C. n. 71 in data 20/05/2022:

<i>Programma</i>	<i>AREA AFFARI GENERALI – Resp. Dot.ssa Cristiana Manenti</i>	
Pr. 1/Potenziamento	Concorsi e selezioni	100%
Pr.2/ Innovativo	Formazione permanente	100%
Pr.3/Innovativo	Implementazione del servizio Bibliotecario Comunale	100%
Pr.4/Innovativo	Aggiornamento e integrazione al PTPCT del Codice di comportamento dell'Ente	100%
Pr.5/ Potenziamento	Referendum 2022	100%
Pr.6/Mantenimento	MESSO COMUNALE	100%

Pr.7/Innovativo	SERVIZI CIMITERIALI – Aggiornamento anagrafe cimiteriale, rinnovo contratti e conseguente estumulazione	100%
<i>Programma</i>	<i>AREA ECONOMICO FINANZIARIA- RESP. DOTT.SSA MONIA STEVANIN</i>	
Pr.15/Innovativo	BONIFICA BANCA DATI UTENZE TARI NON DOMESTICHE	100%
Pr.16/INNOVATIVO	RIORGANIZZAZIONE GESTIONE IVA COMMERCIALE	100%
Pr.17/Innovativo	ANALISI SERVIZIO DI GESTIONE DEI RIFIUTI URBANI PER IL PERIODO 2023	100%
Pr.19/INNOVATIVO	NUOVA IMU E TARIFFAZIONE TARI - ARERA	100%
Pr.20/INNOVATIVO	GESTIONE TARI – ATTIVAZIONE ECOSPORTELLO	
<i>Programma</i>	<i>AREA VIGILANZA PROTEZIONE CIVILE – RESP. DOTT. DAVIDE RENATO VALLIERI</i>	
Pr.8/INNOVATIVO	NUOVO SOFTWARE DI GESTIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO	100%
Pr.9/MANTENIMENTO	COMUNICAZIONE SANZIONI AMMINISTRATIVE PENDENTI	100%
Pr.10/Sviluppo	EDUCAZIONE STRADALE – EDUCAZIONE ALLA LEGALITA’ – BULLISMO - CYBERBULLISMO	100%
<i>Programma</i>	<i>AREA SERVIZI SOCIALI – PUBBLICA ISTRUZIONE RESP. DOTT.SSA ELENA PRANDELLI</i>	
Pr.11/Manenimento	ORGANIZZAZIONE USCITE SUL TERRITORIO.	100%
Pr.12/Manenimento	PROSIEGUO DI PROGETTI PER IL SOSTEGNO SOCIO-ECONOMICO E PROPOSTA DI NUOVI INTERVENTI A FAVORE DELLE NUOVE VULNERABILITA’ SOCIALI.	100%
Pr.13/Innovativo	CONTRASTO ALLA POVERTA’ E ALL’EMARGINAZIONE SOCIALE – NUOVE POVERTA’ LEGATE ALL’EMERGENZA COVID-19 E EMERGENZA UCRAINA.	100%
Pr.14/Sviluppo	PROGETTO AVVIO CENTRO DIURNO INTEGRATO ANZIANI - FLERO	100%
<i>Programma</i>	<i>AREA PROGRAMMAZIONE GESTIONE TERRITORIO- RESP. GEOM. MARIA ROSSI</i>	
Pr. 18/Mantenimento	AFFIANCAMENTO SPORTELLO RIFIUTI ATTIVITA’ VARIE	100%
Pr. 19/Mantenimento	RENDICONTAZIONE BDAP-MOP E OSSERVATORIO OPERE PUBBLICHE	100%
Pr. 20/Mantenimento	GESTIONE PROCEDURE L. 110	100%
Pr.21/Innovativo	GESTIONE/TUTORAGGIO DOTE COMUNE/SERVIZIO CIVILE/TEMPI DETERMINATI - CORSO RLS	100%
Pr.22/Innovativo	PROGETTAZIONE INTERNA PER OPERE/LAVORI/FONITURE/SERVIZI DI IMPORTO IN ECONOMIA ≤ € 150.000,00	100%
Pr.23/Innovativo	REFERENDUM 2022 SUPPORTO LOGISTICO	100%
Pr.24/innovative	SISTEMAZIONE E INVENTARIO MAGAZZINO	100%

La presente relazione è stata predisposta in coerenza con i vigenti atti regolamentari di natura organizzativa e, a seguito di validazione da parte del Nucleo di Valutazione, verrà trasmessa alla Giunta Comunale per la conseguente approvazione.

19/09/2023

Il Segretario Generale

Dott.ssa Travaglino Francesca

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. D.P.R. n. 445/2000 e del

D.lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

NUCLEO DI VALUTAZIONE COMUNE DI FLERO

Verbale del 21.09.2023
(a distanza con strumenti digitali e informatici)

Documento di validazione della Relazione sulla Performance anno 2022

Il Nucleo di Valutazione, in data odierna, con strumenti informatici e digitali, ha preso in esame la Relazione sulla performance e i relativi allegati trasmessi negli scorsi giorni.

Il Nucleo di Valutazione ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base di verifiche anche a campione, tenendo conto delle linee guida dell'ANAC in materia di misurazione e valutazione della performance e della trasparenza.

La documentazione a sostegno del processo di validazione è contenuta negli allegati trasmessi e appare coerente per rappresentare la situazione dell'ente. Ciascun obiettivo è stato rendicontato e nelle schede è stato indicato il raggiungimento o meno dell'indicatore previsto.

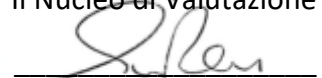
Sulla base di quanto sopra, il Nucleo di Valutazione, tenuto anche conto della dimensione dell'ente che ha comunque redatto un documento finalizzato a garantire efficacia di informazioni

VALIDA

la Relazione sulla performance 2022 dell'ente, che risponde ai requisiti formali e sostanziali di comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni in merito ai risultati programmati e al loro grado di raggiungimento (art. 4, comma 2, lett. f) del D.lgs n. 150/2009), tenendo anche conto dell'autonomia organizzativa e regolamentare riconosciuta agli enti locali.

Si ricorda che la presente validazione costituisce il completamento del ciclo della performance e condizione per l'erogazione degli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del citato Decreto.

Il Nucleo di Valutazione



Visto:
Il Segretario Comunale
