COMUNE DI CASALMORO

Provincia di Mantova

RELAZIONE SULLO STATO DI ATTUAZIONE

DEL PIANO DELLE PERFORMANCE

RELATIVO ALL'ANNO 2018

PREMESSA

La **Relazione sulle Performance** è il documento che rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre, articolati per obiettivi strategici, obiettivi operativi e singoli indicatori secondo la struttura "ad albero" definita nel Piano delle Performance adottato.
La Relazione espone gli elementi caratterizzanti l'ente comunale in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico-finanziari e rimanda ai documenti programmatori, in particolare al Documento unico di programmazione la descrizione delle caratteristiche demografiche e socio-economiche del territorio comunale.
Costituiscono inoltre un'appendice al documento gli esiti del processo di valutazione del personale dipendente, le c.d. schede di valutazione del personale, depositate agli atti del Comune.
Il documento descrive gli esiti del processo di valutazione del personale dipendente, riportati anche in forma aggregata.
La Relazione sulle Performance ed i risultati del processo di valutazione dei dipendenti sono validati dal Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla normativa vigente e successivamente approvati dalla Giunta Comunale, in ottemperanza a quanto previsto dal Regolamento del Nucleo di Valutazione, approvato con delibera di G.C. nr. 3 del 22/01/2007 e modificato con successiva delibera di G.C. nr. 48 del 25/05/2010.
Tale documento deve poi essere pubblicata nell'apposita sezione dedicata di "Amministrazione trasparente" del sito internet dell'Ente.

INTRODUZIONE

Il Piano delle Performance, secondo l'art. 10 comma 1 del D.Lgs. 150/2009, è un documento programmatico triennale da adottare in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione e delle strutture.

Il Piano della performance deve essere pertanto necessariamente integrato con gli altri documenti di pianificazione adottati dal Comune, ciascuno dei quali interviene ad un livello di programmazione/pianificazione diverso, pur essendo collegati tra di loro: il programma di mandato definisce la mission dell'ente, il Dup ed i bilanci di previsione definiscono la programmazione triennale e annuale delle attività generali e il loro collegamento economico-finanziario, il piano della performance individua e permette di misurare gli obiettivi strategici, infine, il piano esecutivo di gestione collega le azioni operative alle risorse economiche finanziarie

Il Comune di Casalmoro, seguendo il percorso determinato dal Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi ed in coerenza con le risorse umane e finanziarie a disposizione, nel 2018 ha approvato, con atto di Giunta Comunale n. 11 del 30.01.2018, il proprio PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE, PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI E DEL PIANO DELLA PERFORMANCE TRIENNIO 2018 -2020 integrando la programmazione finanziaria con il ciclo della Performance.

Nel Piano, gli obiettivi strategici approvati dal Consiglio Comunale in sede di Bilancio di Previsione, sono stati declinati in obiettivi operativi, per ciascuno dei quali sono stati individuati appositi indicatori finalizzati alla misurazione dei risultati raggiunti, nonché i responsabili della loro realizzazione ed i risultati attesi.

Nel corso delle verifiche periodiche sullo stato di avanzamento del piano, sono stati raccolti ed analizzati i risultati emersi dal sistema di monitoraggio degli obiettivi adottato dall'Ente, in modo da individuare eventuali fattori e problematiche che ne potessero rallentare l'attuazione. Ora, il presente documento costituisce la Relazione sulla Performance e rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre 2018, partendo dagli obiettivi strategici per arrivare agli obiettivi operativi ed ai singoli indicatori. Complessivamente, l'Ente ha conseguito gli obiettivi posti attraverso il piano della performance per l'anno 2018.

I contenuti della Relazione si snodano attraverso la descrizione in tavole delle caratteristiche socio-demografiche ed economiche del territorio comunale (*contesto esterno*), esponendo successivamente gli elementi quantitativi caratterizzanti l'Ente in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico-finanziari (*contesto interno*).

Si riportano poi, per ognuna delle aree strategiche del Piano delle Performance, le risorse umane e quelle relative alla previsione finanziaria, suddivise in parte corrente e in conto capitale e, suddivisa per Settore, la declinazione in obiettivi strategici ed operativi, con la relativa percentuale di raggiungimento. A fianco di ciascun obiettivo operativo è indicato il dettaglio dei risultati raggiunti, sia in termini assoluti che percentuali.

Si rimanda ai documenti di rendicontazione finanziaria la descrizione analitica dei risultati economico - finanziari e dei programmi dell'Amministrazione Comunale conseguiti nel 2018.

L'ultimo capitolo riporta, in forma aggregata, gli esiti del processo di valutazione di tutto il personale dipendente.

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa e poi approvata dalla Giunta Comunale. Verrà poi pubblicata nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Ente.

La validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore del personale dipendente, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.

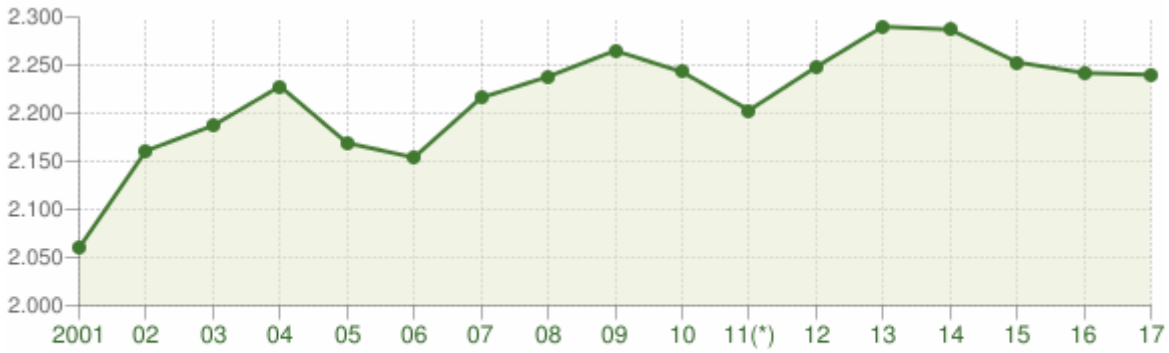
CONTESTO ESTERNO

Per l'analisi del contesto esterno si rimanda all'analisi contenuta nel Documento Unico di Programmazione 2018-20, aggiornato da ultimo con Delibera di Consiglio Comunale n. 37 del 20.12.2017 avente ad oggetto: "ARTT. 151 E 170 DEL D.LGS. 18 AGOSTO 2000 N. 267 "APPROVAZIONE NOTA AGGIORNAMENTO DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) 2018-2020", di cui si riportano alcuni dati salienti:

STATISTICHE SULLA POPOLAZIONE RESIDENTE

Popolazione Casalmoro 2001-2017

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di Casalmoro dal 2001 al 2017. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI CASALMORO (MN) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

La tabella in basso riporta il dettaglio della variazione della popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Vengono riportate ulteriori due righe con i dati rilevati il giorno dell'ultimo censimento della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

Anno	*Data rilevamento*	*Popolazione residente*	*Variazione assoluta*	*Variazione percentuale*	*Numero Famiglie*	*Media componenti per famiglia*
2001	31 dicembre	**2.060**	-	-	-	-
2002	31 dicembre	**2.161**	+101	+4,90%	-	-
2003	31 dicembre	**2.187**	+26	+1,20%	728	3,00
2004	31 dicembre	**2.228**	+41	+1,87%	739	3,01
2005	31 dicembre	**2.169**	-59	-2,65%	739	2,94
2006	31 dicembre	**2.154**	-15	-0,69%	771	2,79
2007	31 dicembre	**2.216**	+62	+2,88%	825	2,69
2008	31 dicembre	**2.238**	+22	+0,99%	842	2,66
2009	31 dicembre	**2.265**	+27	+1,21%	834	2,72
2010	31 dicembre	**2.243**	-22	-0,97%	836	2,68
2011 *([1])*	*8 ottobre*	***2.252***	*+9*	*+0,40%*	*845*	*2,67*
2011 *([2])*	*9 ottobre*	***2.204***	*-48*	*-2,13%*	-	-
2011 ([3])	31 dicembre	**2.203**	-40	-1,78%	848	2,60
2012	31 dicembre	**2.248**	+45	+2,04%	852	2,64

2013	31 dicembre	**2.290**	+42	+1,87%	867	2,64
2014	31 dicembre	**2.287**	-3	-0,13%	870	2,63
2015	31 dicembre	**2.253**	-34	-1,49%	849	2,65
2016	31 dicembre	**2.242**	-11	-0,49%	858	2,61
2017	31 dicembre	**2.240**	-2	-0,09%	869	2,58

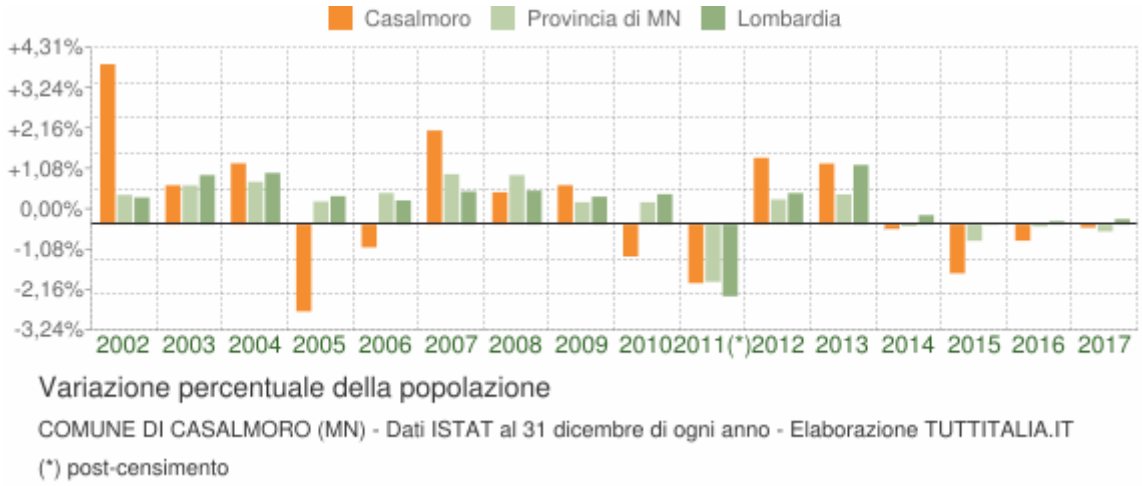
(1) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011.

(2) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011.

(3) la variazione assoluta e percentuale si riferiscono al confronto con i dati del 31 dicembre 2010.

Variazione percentuale della popolazione

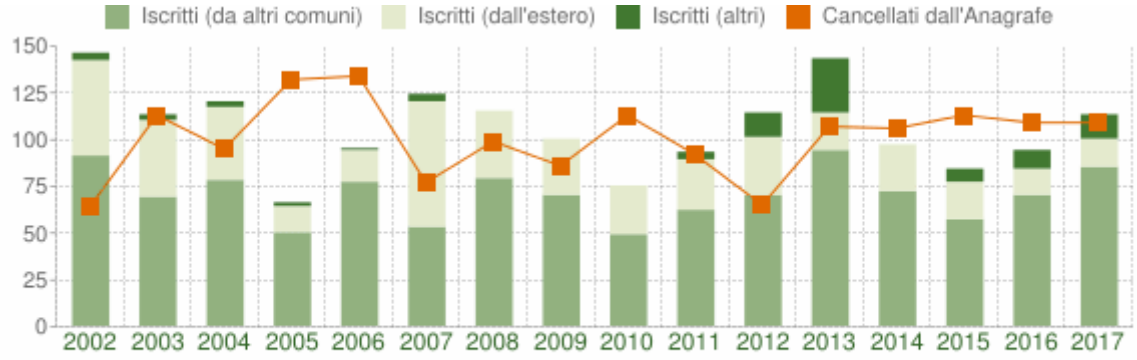
Le variazioni annuali della popolazione di Casalmoro espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della provincia di Mantova e della regione Lombardia.



Flusso migratorio della popolazione

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Casalmoro negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come iscritti e cancellati dall'Anagrafe del comune.

Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).

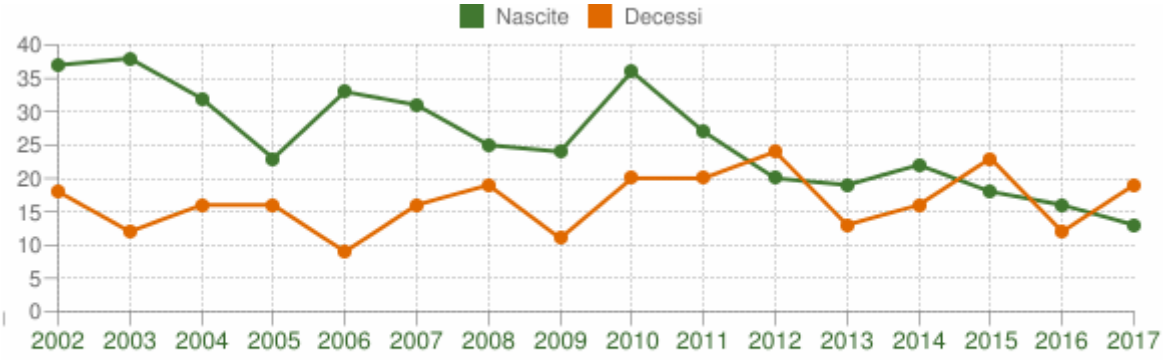


Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI CASALMORO (MN) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Movimento naturale della popolazione

Il movimento naturale di una popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche saldo naturale. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.



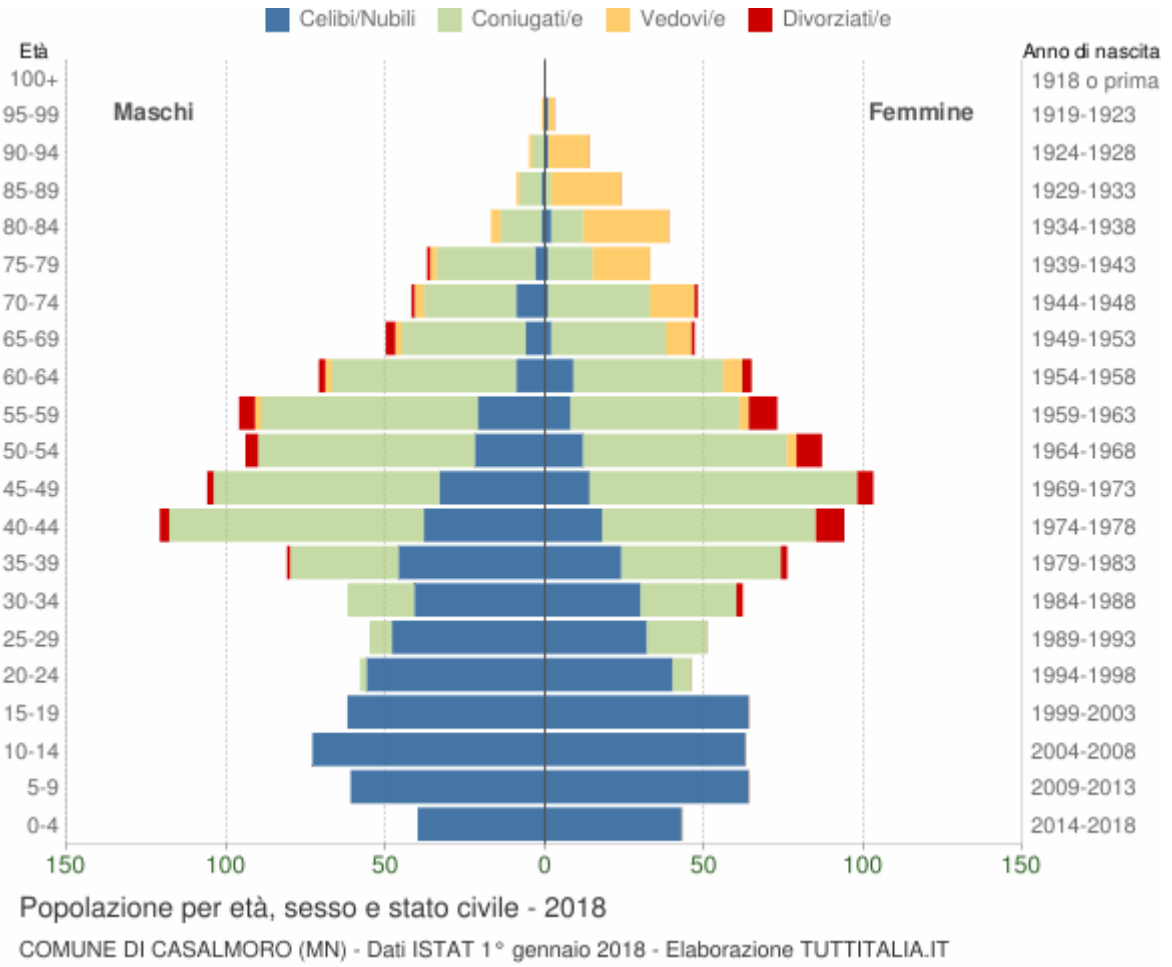
Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI CASALMORO (MN) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Popolazione per età, sesso e stato civile 2018

Il grafico in basso, detto Piramide delle Età, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Casalmoro per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2018.

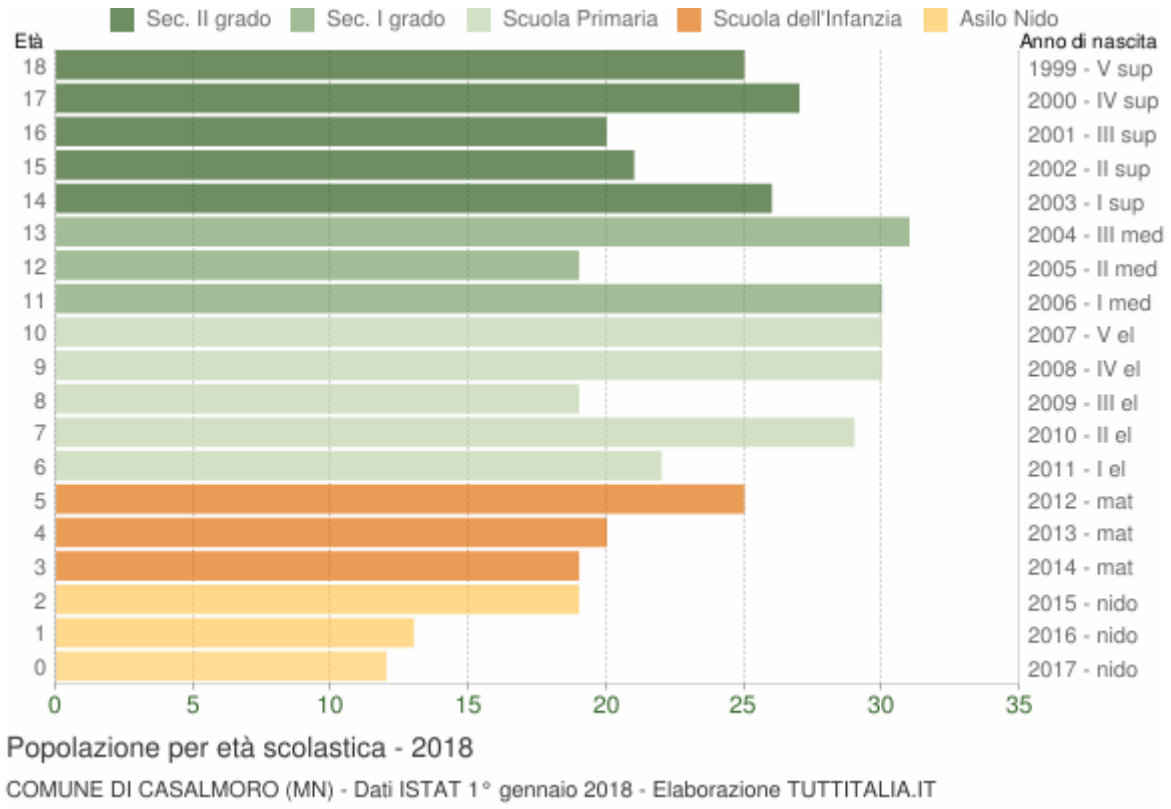
La popolazione è riportata per classi quinquennali di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.



Popolazione per classi di età scolastica 2018

Distribuzione della popolazione di Casalmoro per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2018. Elaborazioni su dati ISTAT.

Il grafico in basso riporta la potenziale utenza per l'anno scolastico 2018/2019 le scuole di Casalmoro, evidenziando con colori diversi i differenti cicli scolastici (asilo nido, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado).



Popolazione per età scolastica - 2018

COMUNE DI CASALMORO (MN) - Dati ISTAT 1° gennaio 2018 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Cittadini stranieri Casalmoro 2018

Popolazione straniera residente a Casalmoro al 1° gennaio 2018. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.

Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2018

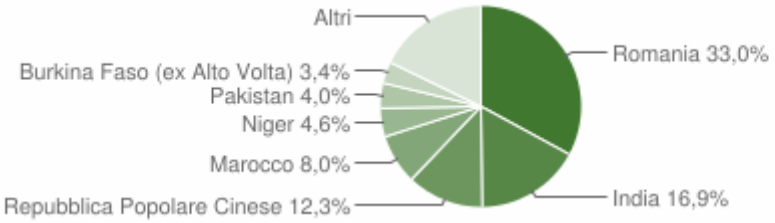
COMUNE DI CASALMORO (MN) - Dati ISTAT 1° gennaio 2018 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Distribuzione per area geografica di cittadinanza

Gli stranieri residenti a Casalmoro al 1° gennaio 2018 sono 349 e rappresentano il 15,6% della popolazione residente.

La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 33,0% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dall'India (16,9%) e dalla Repubblica Popolare Cinese (12,3%).



1.2 - TERRITORIO

1.2.1 – Superficie in Kmq. 14

1.2.2 – RISORSE IDRICHE

Laghi n. 0 Fiumi e Torrenti n. 1

1.2.3 – STRADE

Statali	Km. 0,000	Provinciali	Km. 5,400	Comunali	Km. 12,000
Vicinali	Km. 3,700	Autostrade	Km. 0,000		

1.2.4 – PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI

(se la risposta è SI indicare data ed estremi di approvazione)

Piano regolatore adottato	SI X	NO ☐
Piano regolatore approvato	SI X	NO ☐
Programma di fabbricazione	SI ☐	NO X

PIANO INSEDIAMENTO PRODUTTIVI

Piano edilizia economica e popolare		☐	SI
NO	X	☐	Industriali
SI		NO ☐ X	Artigianali
SI		NO ☐ X	Commerciali
SI	NO X Altri strumenti (specificare)		

Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti (T.U.EE.LL. Dlgs 267/2000)

SI X NO ☐

	AREA INTERESSATA	AREA DISPONIBILE
P.E.E.P.	0.000	0.000
P.I.P.	0.000	0.000

CONTESTO INTERNO

Contesto organizzativo:
La configurazione della pianta organica per l'annualità 2018 è stata delineata dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 104 del 7/11/2017, con cui sono stati approvati la dotazione organica, il piano triennale del fabbisogno di personale 2018-2020 ed piano annuale 2018 ed è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale.

Area Finanziaria				
Profilo	**Categoria**	**Tipo assuzione**	**% Part-Time**	**Note**
Funzionario amm.vo contabile	D3	Ruolo	100,00%	Pensionamento 2017 - Posto ricoperto con Convenzione art. 14

Area/Settore gestione del territorio				
Profilo	**Categoria**	**Tipo assuzione**	**% Part-Time**	**Note**
Istruttore direttivo tecnico	D1	Ruolo	100,00%	
Istruttore direttivo tecnico	D1	Ruolo	100,00%	
Collaboratore tecnico	B1	Ruolo	100,00%	

Area Affari generali e demoanagrafica				
Profilo	**Categoria**	**Tipo assuzione**	**% Part-Time**	**Note**
Istruttore amministrativo	C1	Ruolo	100,00%	
Istruttore direttivo	D1	Ruolo	100,00%	Pensionamento 2018
Istruttore amministrativo	C1	Non ruolo	100,00%	CFL assunzione 2018
Agente Polizia Locale	C1	Ruolo	100,00%	

Area Risorse Finanziarie e Servizi alla Persona				
Profilo	**Categoria**	**Tipo assuzione**	**% Part-Time**	**Note**
Istruttore direttivo amm.vo	D1	Ruolo	100,00%	
Istruttore amm.vo contabile	C1	Ruolo	83,33%	
Istruttore amministrativo	C1	Ruolo	50,00%	

I dipendenti in servizio non sono mai stati destinatari di procedimenti disciplinari relativi ad attività svolte in conflitto di interessi, non sono mai stati chiamati a rispondere di danno erariale, né imputati in processi penali.

Gli organismi partecipati dal comune

Il Comune di Casalmoro detiene partecipazioni presso i seguenti enti:

Ente	Ragione sociale	Misura della partecipazione	Durata dell'impegno	Oneri a carico dell'ente	N. Rappresentanti dell'ente negli organi di governo	Amministratori nominati	Trattamento economico	Risultati di Bilancio in €			Link ai siti istituzionali degli enti nei quali sono pubblicati i dati relativi ai componenti degli organi di indirizzo e ai soggetti titolari di incarichi.
								2012	2013	2014	
Società per azioni	AZIENDA PUBBLICI AUTOSERVIZI MANTOVA S.P.A. " APAM S.P.A. " VIA DEI TOSCANI 3/C Mantova (MN)	0,19%	27/05/1996 - 31/12/2080	ZERO	ZERO	NESSUNO	€ 0,00	151.386	238.319	326.060	http://www.apam.it/it/chi_siamo/apam_spa/amministrazione_trasparenza
Società per azioni	S.I.E.M. - SOCIETA' INTERCOMUNALE ECOLOGICA MANTOVANA - S.P.A. VIA G. TALIERCIO 3 Mantova (MN)	0,47%	01/07/1995 - 31/12/2050	ZERO	ZERO	NESSUNO	€ 0,00	- 2.437.515	171.490	1.670	http://www.teaspa.it/news/item?item_id=27306
Società per azioni	SOCIETA' INTERCOMUNALE SERVIZI ALTO MANTOVANO S.P.A. S.I.S.A.M. - S.P.A. LGO ANSELMO TOMMASI 18 Castel Goffredo (MN)	2,81%	03/09/1997 - 31/12/2050	DATO NON ANCORA DISPONIBILE	ZERO	NESSUNO	€ 0,00	€ 553.164	222.546	387.653	http://www.sisamspa.it/index.php?option=com_docman&view=list&slug=amministrazione-trasparente&Itemid=163
Consorzio	CONSORZIO ENERGIA VENETO - CEV CORSO MILANO 55 Verona (VR)	0,08%	13/12/2002 - 31/12/2030	QUOTA ASSOCIATIVA CONSORZIO € 652,00	ZERO	NESSUNO	€ 0,00	70.964	3.087	5.527	http://www.consorziocev.it/word/amministrazione-trasparente-3/
Società per azioni	Territorio Energia Ambiente SpA (in breve TEA SpA) Via Taliercio 3 46100 Mantova	0,0000036%		ZERO	ZERO	NESSUNO	€ 0,00	4.715.277	8.132.824	8.780.123	http://www.teaspa.it/informa/statistiche/

Investimenti e realizzazione di opere pubbliche

L'ente, al fine di programmare e realizzare le opere pubbliche sul proprio territorio, è tenuto ad adottare il programma triennale e l'elenco annuale dei lavori sulla base degli schemi tipo previsti dalla normativa. Nell'elenco devono figurare solo gli interventi di importo superiore a € 100.000,00; rimangono pertanto esclusi tutti gli interventi al di sotto di tale soglia che, per un comune di piccole dimensioni possono tuttavia essere significativi.

Il Piano triennale delle opere pubbliche 2018-2020 ed annuale 2018 è stato approvato con deliberazione di C.C. nr. 36 del 20/12/2017, da ultimo aggiornato con delibera di C.C. nr. 19 del 03/07/2018.

Tipologia	Categoria	Descrizione Intervento	Priorità'	Stima Dei Costi Del Programma			
				Primo Anno 2018	Secondo Anno 2019	Terzo Anno 2020	Totale
COMPLETAMENTO	ALTRE INFRASTRUTTURE PER AMBIENTE E TERRITORI	INTERVENTI INERENTI IL PIANO DI ATTUAZIONE PER L'ENERGIA SOSTENIBILE (PATTO DEI	3	100.000,00	100.000,00	100.000,00	300.000,00
MANUTENZIONE	STRADALI (compresi parcheggi e opere di urbanizzazione)	OPERE STRADALI	2	100.000,00	100.000,00	100.000,00	300.000,00
COMPLETAMENTO	BENI CULTURALI	RESTAURO CONSERVATIVO E RIDESTINAZIONE FUNZIONALE DI CORTE CASTELLO. III° LOTTO	1	350.000,00	0,00	0,00	350.000,00
NUOVA COSTRUZIONE	PISTE CICLABILI E CICLOPEDONABILI	REALIZZAZIONE PISTA CICLOPEDONALE TRA CASALMORO E REMEDELLO	1	250.000,00	0,00	0,00	250.000,00
NUOVA COSTRUZIONE	CULTO (compreso cimiteri)	AMPLIAMENTO CIMITERO COMUNALE	3	0,00	0,00	200.000,00	200.000,00
RISTRUTTURAZIONE	EDILIZIA SOCIALE E SCOLASTICA (comprese scuole, biblioteche, centri sociali e case di riposo)	ADEGUAMENTO SISMICO E RIQUALIFICAZIONE ENERGETICA DELLA SCUOLA DELL'INFANZIA	1	0,00	1.620.000,00	0,00	1.620.000,00

MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI AL 31/12/2018.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – ANNO 2018

Come detto nel capitolo introduttivo, la Relazione sulla Performance dovrà essere sottoposta all'esame del Nucleo di Valutazione ai fini della validazione. Con quest'atto il Nucleo di Valutazione interno ne attesta l'attendibilità, la comprensibilità, la completezza dei dati e delle informazioni e la correttezza nell'applicazione dei sistemi di valutazione rispetto alle disposizioni di legge, che prevedono la distribuzione del personale su più fasce di valutazione, a cui devono corrispondere premi differenti, in modo che vengano premiati i lavoratori più meritevoli.

La validazione della Relazione sulla Performance, così come previsto dal D.Lgs. 150/2009, è condizione indispensabile per procedere all'erogazione del premio di risultato a dipendenti e dirigenti. Il premio di risultato viene erogato sulla base della valutazione della performance organizzativa ed individuale, mediante l'applicazione delle metodologie di valutazione riferite a dipendenti e dirigenti, precedentemente concordate con le rappresentanze sindacali. Queste metodologie prendono in considerazione i comportamenti organizzativi espressi durante il periodo considerato e gli obiettivi raggiunti dalla struttura di appartenenza.

In riferimento al 2018, è già concluso il processo di valutazione dei dipendenti e posizioni organizzative, i cui risultati, in sintesi, sono riportati nel paragrafo seguente.

Valutazione performance dei dipendenti

La definizione degli obiettivi e delle risorse per ciascuna area organizzativa, è stata effettuata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 30/01/2018, di approvazione del PEG, piano dettagliato degli obiettivi e del piano triennale della performance 2018-20.

Il processo di valutazione ed i criteri di valutazione del personale dipendente sono allegati alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 126 del 12.12.2017, che qui si riporta per estratto:

PROCEDURA DI VALUTAZIONE

La procedura esplicata negli schemi seguenti costituisce una disciplina generale; i tempi stabiliti nel presente allegato sono da considerarsi indicativi per l'anno 2018, in quanto deve tenersi conto della data di approvazione dei presenti criteri.

PROGRAMMAZIONE		
ATTORE	**ATTIVITA'**	**PERIODO**
La Giunta Comunale con la collaborazione dei Responsabili dei Servizi Responsabile del Servizio Finanziario	Approvazione de l"**Piano dettagliato degli obiettivi, delle risorse e degli indicatori**" per la costituzione del Fondo Risorse Umane e Produttività , sul quale si basano: - la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo per il riparto delle risorse - il controllo di gestione; - la valutazione del personale - il controllo strategico	Dicembre dell'anno precedente o nei mesi successivi, tenuto conto dei termini per l'approvazione del bilancio preventivo e del correlato P.R.O (Piano Risorse Obiettivi)
Responsabile del Personale Responsabile del Servizio Finanziario	Comunicazione del **Piano dettagliato degli obiettivi, delle risorse e degli indicatori** con correlata costituzione del Fondo Risorse Umane e Produttività : - alle OO.SS. per l'avvio del negoziato per la stipula del C.C.D.I. secondo i tempi e le procedure previste nel CCNL (art.4 del C.C.N.L. 22/01/2004). - Al Nucleo di Valutazione per l'opportuna conoscenza ed eventuale attività propositiva.	Dicembre o nei mesi successivi, tenuto conto dell'approvazione del bilancio preventivo, del P.R.O., del Piano dettagliato degli obiettivi, delle risorse e degli indicatori .
Delegazione Trattante di parte pubblica Delegazione Trattante di parte sindacale R.S.U.	- Convocazione da parte della delegazione trattante di parte pubblica della delegazione sindacale per l'avvio delle trattative sull'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo . Nel corso delle trattative si discutono le proposte ed i criteri di ripartizione del Fondo Risorse Umane e Produttività con le eventuali maggiorazioni di budget e le risorse destinate ad obiettivi specifici. Al termine della contrattazione viene siglata l'ipotesi di C.C.D.I.	
Il Responsabile del Servizio Finanziario	- Redazione della Relazione Illustrativa Tecnico Finanziaria sull'ipotesi di accordo collettivo decentrato integrativo, sui criteri di ripartizione del fondo e sugli istituti contrattuali applicati .	Subito dopo l'avvenuta sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI.

	- Trasmissione del CCDI, corredato dalla Relazione Illustrativa Tecnico Finanziaria, al Revisore dei Conti, entro 5 gg dalla sua sottoscrizione, per il controllo da effettuare in ordine alla compatibilità dei costi delle risorse destinate alla contrattazione integrativa decentrata con i vincoli di bilancio (Art. 4, 3° cpv. del CCNL 22/01/2004 ed art.19, comma 8°, L.n.448/2001)	Dopo l'avvenuta sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI

Revisore dei Conti	- Espressione del parere in ordine alla compatibilità dei costi delle risorse destinate alla contrattazione integrativa decentrata con i vincoli di bilancio (Art. 4, 3° cpv. del CCNL 22/01/2004 ed art.19, comma 8°, L.n.448/2001), da effettuarsi entro 15gg dal ricevimento del CCDI.	Febbraio o nei mesi successivi, e comunque dopo l'avvenuta sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI
La Giunta Comunale	- Autorizzazione del Presidente di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto, subordinata all'acquisizione del parere favorevole del Revisore dei conti, ovvero trascorsi 15 gg senza rilievi da parte dello stesso, sul CCDI. La delibera contiene i pareri del Responsabile del Servizio competente e del Responsabile del Servizio finanziario sul contenuto dell'intesa. - Nel caso in cui il Revisore esprima parere negativo, in ordine alla compatibilità dei costi delle risorse destinate alla contrattazione integrativa decentrata, la trattativa deve essere riaperta entro 5gg dalla data della comunicazione.	Dopo l'avvenuta certificazione positiva da parte del Revisore sul CCDI o trascorsi 15 gg senza rilievi da parte dello stesso.
Il Presidente della delegazione di Parte pubblica Delegazione Trattante di parte pubblica Delegazione Trattante di parte sindacale R.S.U.	- Convocazione da parte del Presidente della Delegazione di Parte Pubblica della delegazione sindacale, per la sottoscrizione del CCDI (su autorizzazione della Giunta) - Dopo la sottoscrizione, il contratto integrativo decentrato diviene immediatamente efficace. I tempi, le modalità e le procedure di attuazione sono indicate nell'accordo stesso. - Invio dell'accordo entro 5 giorni dalla definitiva sottoscrizione all'ARAN.	Entro i termini previsti nel CCNL e/o nel CCDI.
MONITORAGGIO		
ATTORE	**ATTIVITA'**	**PERIODO**
Responsabili dei Servizi	- Predisposizione delle relazioni sullo stato di attuazione degli obiettivi entro il mese di Settembre, in corrispondenza con la verifica periodica sullo stato di attuazione dei programmi.	Entro Settembre
RENDICONTAZIONE		

ATTORE	ATTIVITA'	PERIODO
Responsabili dei Servizi	- Redazione della relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi al 31.12. - Presentazione dello stato di attuazione degli obiettivi a loro assegnati alla Giunta e trasmissione degli stessi al Nucleo di Valutazione.	Gennaio (dell'anno successivo)
Nucleo di valutazione.	- Parere sul report finale sul grado di raggiungimento degli obiettivi. - Valutazione sul grado di realizzazione degli obiettivi tenendo conto delle relazioni fornite dai Responsabili dei Servizi. - Determinazione della percentuale di effettiva realizzazione degli obiettivi, anche ai fini della valutazione del personale in generale,: se inferiore al 60% tutto il centro di responsabilità perde il budget e conseguentemente non si eroga alcun incentivo. Per risultati percentualmente superiori a detta soglia si mantiene il budget fino al tetto massimo fissato a preventivo, in proporzione ai risultati raggiunti.	Gennaio-Febbraio (dell'anno successivo)
	- Le risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi, all'interno del fondo, non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario, sono portate in aumento delle risorse per l'anno successivo (art. 17 comma 5 del del CCNL 01.04.1999)	
Responsabile del Servizio del Personale e Responsabile del Servizio Finanziario	- Redazione del verbale del Nucleo di Valutazione, predisposizione dello schema di delibera di Giunta di presa d'atto sullo stato di realizzazione degli obiettivi al 31/12. - Trasmissione del report alla Giunta e, dopo la sua approvazione, ai vari Responsabili dei Servizi.	Gennaio-Febbario dell'anno successivo
Giunta	Approvazione del Report sullo stato di realizzazione degli obiettivi raggiunti al **31.12**.(a fine esercizio)	Gennaio-Febbraio dell'anno successivo
Responsabili dei Servizi	Consegna ai singoli dipendenti della relativa scheda individuale di valutazione.	Gennaio-Febbario dell'anno successivo
Responsabile del Servizio Personale e Responsabile del Servizio Finanziario	- Definizione degli importi individuali di produttività, calcolati secondo i criteri definiti nel contratto decentrato integrativo e in base alla valutazione effettuata dal Nucleo Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi. - Liquidazione del fondo e della quota relativa ai progetti finanziati con le risorse aggiuntive ex art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999 secondo i criteri di riparto indicati nei singoli progetti.	Febbraio-Marzo

La valutazione relativa alla performance del 2018 ha interessato un totale di 10 dipendenti. L'analisi esposta in questo documento è pertanto basata sui dati di valutazione effettivamente presenti e quindi su 10 casi.

Il nucleo di valutazione ha provveduto alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati ed alla valutazione dei fattori comportamentali dei responsabili di posizione organizzativa: la valutazione degli obiettivi ha un peso pari ad ½ della valutazione complessiva. Ciascun responsabile di Area accede all'indennità di risultato solo se ottiene almeno una percentuale superiore al 60% rispetto al punteggio massimo ottenibile.

La metodologia seguita è risultata congrua e adeguata rispetto all'organizzazione anche se è aperta alle esigenze di eventuali correttivi, al fine di pervenire ad una regolamentazione organica del sistema, attraverso l'approvazione di un regolamento unitario.

Un punto di forza dell'attuale ciclo della performance è costituito dalla piena integrazione tra la programmazione amministrativa/finanziaria, in cui sono già individuate dettagliate schede obiettivo per ciascuna area - con l'individuazione delle risorse destinate - e la costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività. In tal modo il personale dipendente è già in grado di conoscere gli obiettivi strategici impostati dall'amministrazione comunale ad inizio anno, le risorse dedicate ed il personale coinvolto.

Sono depositate agli atti e si considerano allegate le schede di valutazione degli obiettivi redatte dal Nucleo di Valutazione relativamente alle posizioni organizzative ed al personale non dirigente, a seguito dell'attività di monitoraggio sulla realizzazione degli obiettivi stessi, agli incontri con responsabili di Area e l'esame della documentazione inerente.

Casalmoro, 14.02.2019

Si allega:

-Verbale del Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione

F.to dott.ssa Elisa Albini

COMUNE DI CASALMORO

Provincia di Mantova

Allegato nr.1 alla Relazione Performance anno 2018

VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE
NR. 5 del 14.02.2019

VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2018

L'anno 2019, il giorno 14 Febbraio alle ore 10.00, nell'Ufficio di Segreteria del Comune di Casalmoro è presente il Nucleo di valutazione in composizione monocratica nella persona della dott.ssa Elisa Albini, segretario comunale, nominato con decreto del Sindaco n. 106 del 10/05/2018, al fine di esprimere la propria valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi dei Responsabili dei Servizi e dei dipendenti programmati per l'annualità 2018, come previsto dal Regolamento del Nucleo di Valutazione, approvato con delibera di G.C. nr. 3 del 22/01/2007 e modificato con successiva delibera di G.C. nr. 48 del 25/05/2010.

Il Nucleo di valutazione prende atto che i criteri di valutazione delle prestazioni rese dai Responsabili di Servizio sono state adottate con atto della Giunta Comunale n. 10 in data 01/03/2016 di approvazione della metodologia di pesatura dei titolari di posizioni organizzative; inoltre il sistema di valutazione relativo al personale dipendente dell'Ente viene annualmente approvato e confermato con le delibere di Giunta di costituzione del Fondo incentivante, da ultimo approvato con delibera di G.C. n. 126 del 12.12.2017.
Il Nucleo di valutazione prende atto che nell'esercizio 2018 sono stati adottati il PEG 2018, integrato col Piano triennale della performance 2018-20 (delibera di G.C. n. 11 del 30.01.2018), nei quali sono stati individuati i programmi ed i progetti così come indicato nella metodologia di valutazione.

Il Nucleo ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno adottare, tenendo conto che:

- come da metodologia approvata di valutazione della performance, ciascun Responsabile di Servizio ha rimesso la propria valutazione sul complesso delle attività descritte formulando per ciascun dipendente il punteggio che è indicato nelle schede di valutazione, depositate agli atti presso l'Ufficio Finanziario;
- come da metodologia approvata di valutazione della performance, il Nucleo è chiamato a rimettere la propria valutazione sul complesso delle attività descritte formulando per ciascun Responsabile di Posizione Organizzativa il punteggio che è indicato nelle schede di valutazione, depositate agli atti presso l'Ufficio Finanziario;
- come da metodologia approvata di valutazione della performance, il Nucleo è chiamato a rimettere la propria valutazione circa il raggiungimento dei progetti che coinvolgono una pluralità di dipendenti, preventivamente individuati.
-

Il Nucleo di valutazione del Comune dà atto che:

- lo stesso Nucleo, nella persona del Segretario Comunale, ha redatto la Relazione sulla performance 2018;

- lo stesso Nucleo, nella persona del Segretario Comunale, ha adempiuto sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie.

Tutto ciò premesso, il Nucleo valida la Relazione sulla Performance 2018, dando atto del regolare svolgimento delle fasi nelle quali si articola il ciclo della performance, così come declinato nell'attuale metodologia di misurazione della performance.

Il Nucleo di valutazione propone che il presente verbale venga trasmesso agli organi di competenza per gli adempimenti di rito, al fine di procedere alla liquidazione dell'indennità di risultato per i Responsabili di Servizio e delle spettanze per i dipendenti.

Casalmoro, 14.02.2019

Il Nucleo di Valutazione
Il Segretario Comunale
F.to Elisa dott.ssa Albini