



# COMUNE DI RIMINI

- Segreteria Generale -

## DELIBERAZIONE ORIGINALE DI GIUNTA COMUNALE

N. : 200 del 20/06/2023

Oggetto : CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE: APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

L'anno duemilaventitre, il giorno venti del mese di Giugno, alle ore 13:18, con la continuazione in Rimini, in una sala della Residenza Municipale si è riunita la Giunta Comunale.

Per la trattazione dell'argomento all'oggetto indicato, risultano presenti:

		Pres./Ass.
Sadegholvaad Jamil	Sindaco	Presente
Bellini Chiara	Vice Sindaco	Presente
Bragagni Francesco	Assessore	Presente
Frisoni Roberta	Assessore	Assente
Gianfreda Kristian	Assessore	Presente
Magrini Juri	Assessore	Presente
Maresi Moreno	Assessore	Assente
Mattei Francesca	Assessore	Assente
Montini Anna	Assessore	Presente
Morolli Mattia Mario	Assessore	Presente

**Totale presenti n. 7 - Totale assenti n. 3**

Presiede Jamil Sadegholvaad nella sua qualità di Sindaco.

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Diodorina Valerino.



OGGETTO: Ciclo di gestione della performance: approvazione della Relazione sulla performance per l'anno 2022.

## LA GIUNTA COMUNALE

**PREMESSO** che il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 stabilisce:

- all'articolo 4, comma 1, che le pubbliche amministrazioni sviluppino, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance;
- all'articolo 4, comma 2, che il ciclo di gestione della performance si articola in diverse fasi tra cui in particolare:
  - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
  - d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
  - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

che il Decreto Legge n. 80/2021 convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 prevede all'articolo 6, comma 1, che le pubbliche amministrazioni adottino entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190, che definisca gli obiettivi programmatici e strategici della performance;

che il DPR 24 giugno 2022, n. 81 stabilisce all'art. 1, lettera c) che il Piano della performance di cui all'articolo 10 e 10-ter del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 sia soppresso in quanto assorbito nell'apposita sezione del Piano integrato di attività e organizzazione (Piao);

che il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 dispone ulteriormente:

- all'articolo 10, comma 1, lettera b) che le pubbliche amministrazioni adottino annualmente un documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;
- all'articolo 14, comma 4, lett. c) che la Relazione sulla performance sia validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente e che tale validazione, ai sensi di quanto previsto al successivo comma 6 del medesimo articolo sia condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'Ente, quali la retribuzione di risultato dei dirigenti e delle posizioni organizzative e alte professionalità, nonché l'incentivo al merito e all'incremento di produttività del personale dipendente;

**RILEVATO** che con deliberazione della Giunta comunale in data 28 dicembre 2010, n. 446 e sue successive modifiche ed integrazioni il Comune di Rimini ha adeguato il proprio ordinamento interno ai principi dettati dal Decreto Legislativo n. 150/2009 citato ed ha apportato alcune modifiche al Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi, introducendo apposite disposizioni in materia di Ciclo di gestione della Performance;

**RILEVATO** che:

- con deliberazione del Consiglio comunale in data 21 dicembre 2021, n. 78 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2022-2024;
- il Documento Unico di Programmazione 2022-2024 è stato successivamente modificato con deliberazione del Consiglio comunale in data 7 aprile 2022, n. 35 per l'inserimento degli obiettivi operativi 'Project financing per la concessione del servizio di illuminazione pubblica' e 'Predisposizione nuovo regolamento sul funzionamento del Consiglio comunale', con deliberazioni del Consiglio comunale in data 26/05/2022 nn. 49 e 51, con deliberazione del Consiglio comunale in data 06/10/2022 n. 76 per l'inserimento degli obiettivi operativi 'Allestimento di un polo servizi socio sanitari e di prevenzione per anziani in centro storico' e 'Allestimento di un centro servizi per la povertà "Stazioni di posta", con deliberazione del Consiglio comunale in data 13/10/2022 n. 82 per l'inserimento dell'obiettivo operativo 'Adozione del modello di coprogrammazione integrale delle attività sociali e sociosanitarie;
- con deliberazione della Giunta comunale in data 18 gennaio 2022, n. 15 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2022-2024, integrato con il Piano della performance 2022-2024 e con il Piano dettagliato degli obiettivi 2022;
- con deliberazione della Giunta comunale in data 19 luglio 2022, n. 268 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione Piao 2022-2024, prima applicazione;
- con deliberazione di Giunta comunale del 4 ottobre 2022 n. 348 avente ad oggetto: "Assestamento del Peg 2022-2024 e Pdo 2022 - sottosezione performance del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) 2022-2024, sono stati assestati gli obiettivi operativi 2022-2024 e gli obiettivi gestionali dell'anno 2022;
- con deliberazione di Giunta Comunale del 19 marzo 2019, n. 69 è stato approvato il Regolamento recante metodologia per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti adeguato ai principi indicati nel contratto collettivo decentrato integrativo normativo del personale dipendente sottoscritto il 21 febbraio 2019;
- con deliberazione di Giunta Comunale del 22 novembre 2016, n. 346, sono state inserite una serie di modifiche alla metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali, introducendo in particolare tra i criteri valutativi l'attività di 'presidio' nei confronti del personale in materia di prevenzione della corruzione di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190 e suggerendo inoltre esempi di comportamento che valorizzano la capacità dei dirigenti nel collaborare col responsabile per la prevenzione della corruzione nella predisposizione e nell'attuazione delle misure previste nel Piano stesso, nonché nel vigilare sull'osservanza delle disposizioni in materia di anticorruzione e in particolare del codice di comportamento, da parte del personale assegnato; successivamente, con deliberazione in data 6 dicembre 2018, n. 367 tale metodologia è stata aggiornata al fine di adeguarla al nuovo assetto organizzativo dell'ente a far data dal 1° marzo 2018 e da ultimo, con deliberazione di Giunta comunale in data 21 dicembre 2021 n. 443 è stata nuovamente aggiornata per renderla coerente al nuovo CCNL relativo al personale dell'area delle funzioni locali sottoscritto in data 17/12/2020, nonché al nuovo CCDI normativo del personale dirigenziale sottoscritto in data 17/12/2021;
- con deliberazione di Giunta comunale in data 14 agosto 2018, n. 239 è stato approvato il Regolamento recante metodologia per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei titolari di incarichi di posizione organizzativa in ossequio al CCNL Funzioni locali sottoscritto il 21/5/2018, che rappresenta la disciplina di riferimento per il processo valutativo dell'anno 2022; successivamente, con deliberazione di Giunta comunale del 21 marzo 2023, n. 86 è stata approvata la metodologia di valutazione per il personale titolare di incarico di posizione

organizzativa/elevata qualificazione a valere dall'anno 2023, già adeguata alle disposizioni introdotte dal CCNL 16 novembre 2022;

- con deliberazione del Consiglio comunale in data 27 aprile 2023, n. 24 è stato approvato il Rendiconto dell'anno 2022;

**CONSIDERATO** che sulla base dei risultati conseguiti nell'anno 2022 dall'organizzazione nel suo complesso e dalle singole strutture organizzative (siccome misurati e valutati in base ai sopra richiamati strumenti di misurazione e valutazione), è stata predisposta la "Relazione sulla performance dell'Ente – anno 2022".

**RILEVATO** che la Relazione sulla performance costituisce il documento conclusivo del ciclo di gestione della performance dell'anno 2022, attraverso cui viene presentato il rendiconto generale della gestione, con riferimento ai risultati raggiunti dalle strutture organizzative e dall'ente nel suo complesso;

**CONSIDERATO:**

- che la redazione della Relazione sulla performance consente di completare e sistematizzare il quadro degli strumenti di rendicontazione;
- che, infatti, la Relazione si affianca al conto consuntivo, documento che si caratterizza per il contenuto prevalentemente contabile e finanziario;
- che l'affiancamento della Relazione sulla performance al conto consuntivo consente di perseguire ulteriormente i principi della trasparenza e dell'accountability e permette di offrire a cittadini e stakeholder una visione complessiva e più penetrante dell'operato della pubblica amministrazione e dei risultati raggiunti;

**VISTA** la Relazione sulla performance, allegata sub A) alla presente deliberazione, a formarne parte integrante e sostanziale;

**RILEVATO** che la Relazione sulla performance è stata redatta tenendo conto:

- a) dei risultati raggiunti da ciascuna struttura organizzativa in cui si articola l'Ente, con riferimento agli obiettivi assegnati attraverso il Piano esecutivo di gestione ed agli indicatori in esso contenuti confermati dal Piano integrato di attività e organizzazione, prima applicazione;
- b) dei risultati dell'intera organizzazione comunale, misurata attraverso l'indicatore della produzione effettiva (Ipe);

**CONSIDERATO** inoltre:

- che, con riferimento ai risultati dell'organizzazione dell'Ente complessivamente considerata, la Relazione evidenzia gli scostamenti rispetto agli obiettivi programmati e le criticità riscontrate, nonché una serie di indicatori e dati relativi anche alle attività di carattere ordinario;
- che la Relazione stessa riporta anche i dati aggregati relativi alla valutazione della performance individuale dell'anno 2022 del personale dipendente, nonché quelli relativi alla valutazione del personale dirigenziale e titolare di incarichi di posizione organizzativa riferiti all'anno 2021, in quanto il processo valutativo per l'anno 2022 dei dirigenti e dei titolari di incarichi di posizione organizzativa verrà definito successivamente all'approvazione della Relazione stessa;

**RILEVATO** che dalla Relazione sulla performance si evince che:

- a) gli obiettivi operativi (DUP-PEG) 2022-2024, sono stati realizzati nella seguente misura:

- 97,73% conseguiti;
  - 2,27% non totalmente conseguiti;
- b) gli obiettivi gestionali (ex PDO) sono stati realizzati nella seguente misura:
  - 95,96% conseguiti;
  - 3,03% non totalmente conseguiti;
  - 1,01% solo avviato;

c) l'Indice di produzione effettiva (Ipe) si è attestato a 1,269 evidenziando un incremento della produttività del lavoro pari allo 0,8% rispetto all'anno precedente ed all'1,9% rispetto al quinquennio precedente (2017-2021);

**PRECISATO** che, la Relazione sulla performance per l'anno 2022 è stata predisposta dal Direttore Generale con il supporto dei Dirigenti dell'Ente, come previsto all'art. 22, c. 4 del Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi;

**DATO ATTO** che il Nucleo di valutazione, così come previsto dall'art. 24 lett. b) del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi, ha provveduto alla validazione della Relazione sulla performance in data 19 giugno 2023, con documento acquisito al protocollo dell'ente il 20/06/2023 al n. 214368, allegato parte integrante della Relazione stessa;

**CONSIDERATO** che il Nucleo di valutazione nella propria relazione:

- ha attestato che l'attività di misurazione e di valutazione della performance del personale dipendente si è svolta in modo coerente con la vigente metodologia e nel rispetto delle previsioni di legge e dei contratti collettivi nazionali ed integrativi di Ente;
- ha assegnato i punteggi relativi alla performance organizzativa delle strutture dirigenziali e non dirigenziali, per la parte di pertinenza del Nucleo stesso (33,33% del totale), così come previsto dalle vigenti metodologie di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale dipendente, dirigente e titolare di incarico di posizione organizzativa;

**RILEVATO** che:

- nella tabella "A", allegato parte integrante della Relazione sulla performance, viene riepilogato il punteggio complessivo assegnato alla performance delle strutture organizzative dirigenziali e non dirigenziali, come risultante dai predetti punteggi assegnati dal Nucleo di valutazione e dalla valorizzazione dei risultati della produzione effettiva (Ipe);

**PRECISATO** che tale documento sarà pubblicato, così come stabilito dall'articolo 10, comma 8 lett. b) del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" al fine di garantire maggiore conoscenza e consapevolezza da parte di cittadini e portatori di interesse sull'operato dell'Amministrazione comunale;

**DATO ATTO** che il Segretario Generale attesta di non trovarsi nelle condizioni di incompatibilità di cui all'art. 6 bis della legge 7 agosto 1990, n. 241 e agli artt. 3 comma 2 e 7 del Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Rimini;

**VISTO** il parere favorevole espresso dal Direttore Generale, ai sensi dell'art. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i., in ordine alla regolarità tecnica della proposta di cui trattasi e dato atto che la stessa è stata sottoposta al Responsabile del Servizio economico-finanziario (Settore Ragioneria Generale) ai sensi dell'art. 4 del vigente Regolamento di contabilità, allegato al presente atto;

**VISTA** la dichiarazione del Dott. A. Bellini per il Responsabile del Servizio economico-finanziario (Settore Ragioneria Generale) ai sensi dell'art. 4 del vigente Regolamento di contabilità e ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.Lgs. 267/2000 sull'irrelevanza contabile della proposta di cui trattasi, allegata al presente atto;

**A VOTI** unanimi espressi per alzata di mano;

**DELIBERA**

- 1) **DI APPROVARE** la Relazione sulla performance dell'anno 2022, allegata sub A alla presente deliberazione a formarne parte integrante e sostanziale, così come predisposta dal Direttore Generale e validata dal Nucleo di valutazione in data 19/06/2023;
- 2) **DI APPROVARE** e fare propri i punteggi della performance organizzativa delle strutture di rango dirigenziale e non dirigenziale, come risultanti dalla tabella "A" allegato parte integrante della Relazione sulla performance;
- 3) **DI DARE ATTO** che la valutazione della performance organizzativa di cui al precedente punto 2) costituisce condizione necessaria per poter distribuire gli incentivi economici al personale dipendente, titolare di incarichi di elevata qualificazione e al personale dirigente;
- 4) **DI DISPORRE** la pubblicazione della Relazione sulla Performance anno 2022, corredata del documento "Validazione della performance" rilasciato dal Nucleo di Valutazione in data 19 giugno 2023, sul sito del Comune di Rimini nella sezione "Amministrazione trasparente";

**LA GIUNTA COMUNALE**

**IN RELAZIONE** all'urgenza;

**A VOTI** unanimi espressi per alzata di mano;

**DELIBERA**

**DI DICHIARARE** il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

**SINDACO**

Jamil Sadegholvaad

**SEGRETARIO GENERALE**

Dott.ssa Diodorina Valerino