

# COMUNE DI PORTOFERRAIO

PROVINCIA DI LIVORNO



COMUNE DI PORTOFERRAIO

---

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2021, AI  
SENSI DELL'ART. 10 DEL DLGS 150/2009 E S.M.I.**

## 1. I RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI

Considerati i contenuti del D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e s.m.i., nonché le linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, ovvero che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti del Comune sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- l'Organo di Valutazione controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Preso atto che il "Regolamento per la misurazione e valutazione della performance", approvato con delibera di G.C. n. 155 del 04/08/2021 e successiva integrazione con delibera di G.C. n. 218 del 23/11/2022, predisposto ai sensi dell'art. 7 c. 1 del D.lgs. n.150/2009 prevede:

- a) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
- b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- d) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del regolamento di ordinamento.

Rilevato, in particolare, che la funzione di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale relativa alle posizioni di vertice della struttura organizzativa negli Enti Locali è svolta dal Nucleo di Valutazione o Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 147 del D.lgs. n. 267/2000.

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del Decreto costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Più in dettaglio, la Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

## 2. IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Nucleo di Valutazione, sulla scorta delle singole schede “obiettivi strategici e degli obiettivi operativi” dell’anno di riferimento, inseriti Piano Esecutivo di Gestione (PEG), Piano della Performance (PdP), Piano degli Obiettivi (PdO) 2021-2023, approvati con deliberazione di G.C. n. 182 del 01/09/2021, che si allega alla presente relazione, e in base alle relazioni finali rese dai Dirigenti/Responsabili (allegate alla presente relazione) procede alla proposta di valutazione sia della performance organizzativa dell’Ente che delle singole Strutture Organizzative al fine di assicurare la funzione di valutazione dell’adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di determinazione dell’indirizzo politico in termini di congruenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti.

Ai fini della proposta di valutazione della performance organizzativa si allegano i risultati degli esiti delle indagini di customer satisfaction, dei controlli interni, del monitoraggio dell’implementazione del piano anticorruzione, ai sensi della L. 190/2012 e s.m.i., e ogni altra documentazione utile.

Per quanto riguarda il rispetto degli obblighi di trasparenza, ai sensi del D.lgs. 33/2013 e s.m.i., si rimanda all’accesso alla sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell’Ente.

La valutazione complessiva dell’attività svolta dai Dirigenti/Responsabili ai fini dell’erogazione dell’indennità di risultato, ai sensi del CCNL del Comparto Funzioni Locali vigente, viene svolta sulla base di quanto sopra riportato e sulla base delle previsioni del Regolamento di misurazione e valutazione della performance di Ente.

Il presente documento va trasmesso al Nucleo di Valutazione per la **validazione** e **pubblicato** nella sezione Amministrazione Trasparente nella sezione “Performance” del sito web dell’Ente. La Relazione ha finalità divulgative e perciò deve essere redatta in forma snella, sintetica e comprensibile (ANAC, Delibera n. 05/2012).

Si allegano di seguito le relazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi redatte a cura dei singoli Dirigenti/Responsabili, contenenti le dichiarazioni e le attestazioni richieste.

*SEZIONE SULLA RENDICONTAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI, DA COMPILARE A CURA DI CIASCUNO DEI DIRIGENTI/RESPONSABILI VALUTATI:*

LA PRESENTE SEZIONE E' RIPORTATA NELL'**ALLEGATO A**.

Il Nucleo monocratico di valutazione ha esaminato le suddette relazioni prodotte dai vari responsabili di servizio (nonché le schede compilate dai responsabili di servizio per le attività prestate dai relativi collaboratori) che illustrano l'attività svolta nel corso del 2021 dai vari servizi. Dai dati relazionati e confluiti nelle apposite schede di valutazione, si evidenzia come l'esito dell'attività svolta sia stato comunque positivo.

I responsabili di servizio hanno predisposto la valutazione per ciascun dipendente che presta servizio presso la struttura organizzativa di competenza.

Il Nucleo di valutazione ha proposto l'allegata relazione alla Giunta Comunale per la valutazione dei responsabili di settore, Dirigenti delle tre Aree e unica Posizione Organizzativa (EQ) per la Polizia Municipale, come da **ALLEGATO B**.

Concludendo, avendo la scrivente assunto la titolarità della Segreteria di questo Ente dal 04/09/2024 , si prende atto del lavoro predisposto dall'ODV, senza nulla eccepire.

IL SOTTOSCRITTO DICHIARA, AI SENSI DELLE PREVISIONI DI CUI AL DPR N. 445/2000, CHE QUANTO CONTENUTO NEL PRESENTE DOCUMENTO CORRISPONDE AL VERO.

Portoferraio, 30/01/2025

FIRMA DEL DICHIARANTE  
IL SEGRETARIO GENERALE

