



RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE

COMUNE DI RUSSI

ANNO 2023

Indice

- 1. Presentazione**
- 2. Analisi del contesto**
- 3. Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale**
- 4. Sintesi dei risultati raggiunti (performance organizzativa)**
- 5. Sintesi dei risultati raggiunti (performance individuale)**
- 6. Trasparenza**
- 7. Pari opportunità**
- 8. allegato 1**

1. **Presentazione**

Il Comune di Russi pur non essendo tenuto all'applicazione della norma di cui all'art. 14 del d. lgs. 150/2009, procede in modo analogo a quanto previsto obbligatoriamente per altre Amministrazioni pubbliche, a redigere la presente Relazione.

La Relazione sulla performance rendiconta ai cittadini e agli altri stakeholder il livello di raggiungimento degli obiettivi che l'Unione dei Comuni della Bassa Romagna e i Comuni aderenti hanno inserito nei rispettivi piani della performance del 2023.

La Relazione è stata predisposta secondo le indicazioni delle Linee guida n.3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica , conclude il Ciclo della Performance ed evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alla risorse disponibili, con rilevazione degli eventuali scostamenti, come disposto dall'art.10, comma 1, lett. b) del Dlgs n.150/2009 e s.m.i.

Ciò privilegiando la sinteticità e la chiarezza espositiva con l'intento della massima comprensibilità per i cittadini e per gli altri stakeholder rilevanti.

Nei Piani annuali della performance sono stati individuati gli obiettivi da raggiungere e sono stati definiti gli indicatori per la misurazione e valutazione, che devono guidare la corretta e trasparente attività amministrativa il cui esito deve essere presentato all'opinione pubblica.

Il principio della programmazione e il principio della trasparenza rappresentano i principi fondamentali che hanno ispirato l'elaborazione dei piani della Performance nonché la definizione degli obiettivi in funzione del miglioramento della qualità dei servizi resi.

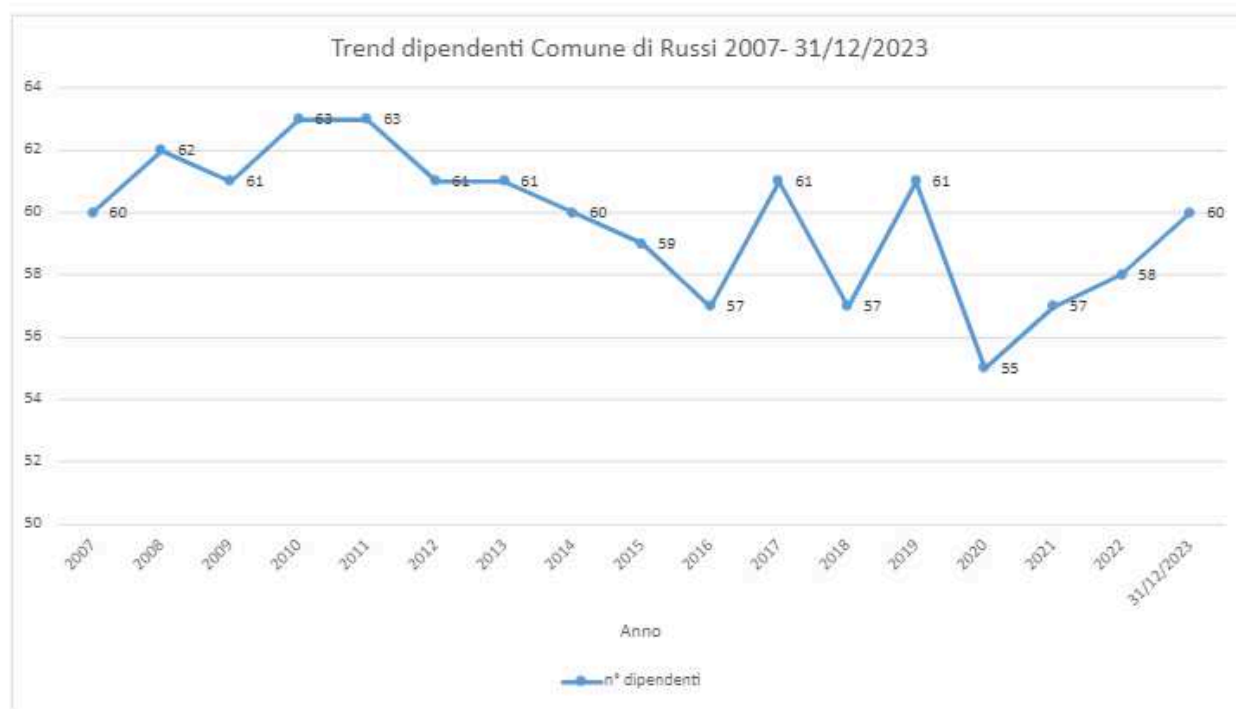
In particolare la performance organizzativa è stata progettata allo scopo di:

1. dare attuazione delle politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
2. rilevare il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
3. modernizzare e migliorare l'organizzazione e le competenze professionali interne;
4. sviluppare le relazioni con i cittadini, gli utenti e i destinatari dei servizi;
5. rendere più efficienti l'impiego di risorse, e ridurre i costi;
6. migliorare la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
7. promuovere le pari opportunità

2. Analisi del contesto

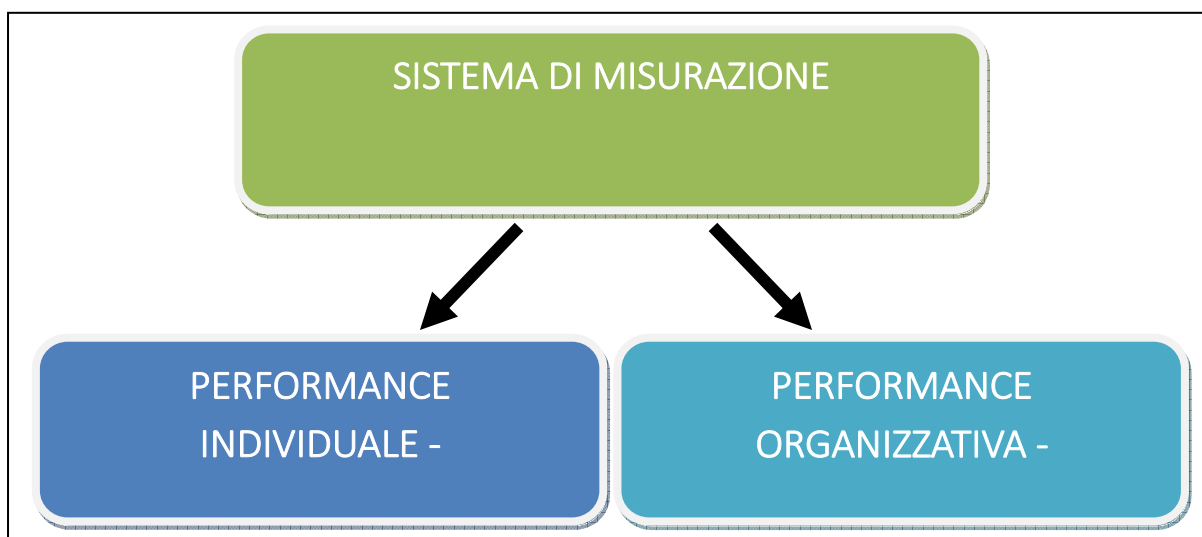
La Relazione sulla performance del 2023 riguarda il Comune di Russi che alla data del 31.12.2023 aveva in servizio n. 60 dipendenti.

Il seguente grafico rappresenta il trend dei dipendenti al 31/12 dall'anno 2007 al 2023.



3. Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il sistema di misurazione del Comune di Russi (approvato con delibera di Giunta. n. 21 del 11/03/2021) e il contratto collettivo nazionale degli enti locali del 21.5.2018 impongono di misurare i due ambiti rappresentati nello schema di seguito riportato:



La valutazione della performance organizzativa deve riguardare i seguenti ambiti:

- attuazione delle politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, gli utenti e i destinatari dei servizi;
- l'efficienza nell'impiego di risorse, la riduzione dei costi;
- la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità

La valutazione della performance individuale di dirigenti e dipendenti deve riguardare i seguenti ambiti:

- il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- la qualità del contributo individuale assicurato alla struttura.

Nel caso dei dirigenti viene valutata la capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Il CCNL siglato in data 16/11/2022, prevede, all'art. 80, che parte delle risorse annualmente disponibili siano destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa ed alla performance individuale.

In applicazione del contratto collettivo nazionale, nel CDI normativo 2023/2025 del Comune di Russi, è stato definito, a seguito della contrattazione con le OO.SS e RSU, di attribuire alla performance organizzativa il 30% ed alla performance individuale il 70% del totale delle risorse destinate ai premi correlati alla performance.

Tale principio si applica anche alla retribuzione di risultato spettante ai dipendenti con incarichi di Elevata Qualificazione.

E' stato disciplinato inoltre, il principio della **differenziazione del premio individuale** (art.81 del CCNL 16.11.2022) stabilendo che dall'importo della performance individuale vengono calcolati l'importo medio di ente, l'importo assegnato ai premi (30% della media), quindi il numero di premi (**6% dei dipendenti** arrotondato per eccesso o come stabilito in sede di contrattazione decentrata), con graduatoria di ente.

4. Sintesi dei risultati raggiunti (performance organizzativa)

Il Piano della performance (Sezione 2b del PIAO 2023-2025) del Comune di Russi è stato approvato con delibera n. 12 del 30/01/2023, con delibera n.113 del 28/09/2023 è stato approvato il report intermedio degli obiettivi 2023, con delibera n.14 del 13/02/2024 il consuntivo al 31/12/2023.

Di seguito il prospetto con il grado raggiungimento al 31/12/2023 degli obiettivi inseriti nel piano della performance.

Percentuali conseguimento degli obiettivi anno 2023

RUSSI		
Descrizione del centro di costo	Responsabile cdc	% realizzato
AREA CULTURA, TURISMO E SPORT	DOMENICALI MARCELLA	100
AREA LL PP E PATRIMONIO	SERMONESI FABRIZIO	100
AREA POLIZIA LOCALE	FORLIVESI FABIO	100
AREA SERVIZI ALLA CITTADINANZA	STAMPA SONIA	97,75
AREA SERVIZI FINANZIARI	MONTALTI MATTEO	100
AREA SERVIZI GENERALI	GHIRARDINI PIERA	100
AREA URBANISTICA - EDILIZIA PRIVATA-AMBIENTE	DONI MARINA	97,57
SEGRETARIO GENERALE	CANTAGALLI PAOLO	100
UFFICIO STAFF E FINANZIAMENTI EUROPEI	CANTAGALLI PAOLO	100
	Media di ente:	99,48

5. Sintesi dei risultati raggiunti (performance individuali)

Nell'Allegato 1 viene rappresentato la statistica delle valutazioni individuali dell'anno 2023.

6. Trasparenza

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023-2025, è confluito nel PIAO – Piano Integrato Attività e Organizzazione – Sezione 2C ed è stato approvato con la delibera di G.C n. 12 del 30/01/2023.

Il piano approvato costituisce un aggiornamento del precedente Piano, rivisto anche a seguito della puntuale attività di analisi e mappatura dei procedimenti/processi di competenza dell'Ente a rischio di fenomeni corruttivi e dell'analisi del contesto esterno (relazioni con portatori di interessi esterni che possono favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi all'interno dell'Amministrazione). Le misure di prevenzione attivate sono il frutto di un processo di coinvolgimento dell'intera struttura dell'ente e di un'analisi dei rischi insiti in tutti i procedimenti amministrativi di competenza degli enti. L'attuazione delle misure è risultata efficace soprattutto grazie al forte legame con gli strumenti di programmazione e controllo di cui l'Ente si è dotato, e per la significativa attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione. Il fattore fondamentale che supporta l'azione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) è il sistema attivato dall'Ente per i "controlli successivi", di cui i Segretari generali sono responsabili.

Il Segretario Generale ha provveduto, inoltre, a redigere la Relazione annuale RPCT anno 2023 che è stata pubblicata sul sito "Trasparenza" voce "Altri contenuti/prevenzione della corruzione; Nell'ambito della Direzione operativa, vengono periodicamente verificati gli adempimenti relativi all'anticorruzione ed alla trasparenza e definite le modalità operative più appropriate.

7. Pari opportunità

Il Comune di Russi garantisce le pari opportunità tra uomini e donne e si impegna a combattere ogni discriminazione di genere, orientamento sessuale, etnia e convinzioni politiche, religiose e sindacali. A questo fine e conformemente alla vigente normativa, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Comune di Russi (da ultimo nominato con atto del Segretario Generale del 14/02/2020): raccoglie eventuali richieste, istanze e segnalazioni pervenute dai dipendenti; fornisce il proprio parere sul Piano Annuale della Formazione al fine di verificarne la conformità con l'obiettivo di stimolare un accrescimento professionale non discriminatorio; monitora l'attuazione del Piano di Azioni Positive, approvato con delibera G.C. n. 12 del 30/01/2023 (Sez 3E del PIAO 2023-2025).su proposta del CUG stesso, e della corretta attuazione di tali azioni da parte dell'Amministrazione. L'Amministrazione fornisce la massima collaborazione al CUG nello svolgimento dei propri compiti, anche attraverso l'elaborazione di dati e statistiche.

IL SEGRETARIO GENERALE

DOTT. PAOLO CANTAGALLI

STATISTICA VALUTAZIONI
DIPENDENTI
INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
SEGRETARIO

COMUNE DI RUSSI
ANNO 2023

Media produttività anno 2023 Dipendenti Comune di Russi per Macrostruttura

CENTRO DI RESPONSABILITA'	VALUT. INDIVIDUALE/MEDIA	VALUT. MINIMA	VALUT. MAX	SCARTO QUADRATICO MEDIO	RICORSI	% RICORSI
AREA AFFARI GENERALI Media	76,80	63,00	86,00	7,66	0	0%
AREA FINANZIARIA Media	79,69	74,00	93,00	6,15	0	0%
AREA LL.PP. E PATRIMONIO Media	76,29	64,00	83,00	5,19	0	0%
AREA POLIZIA MUNICIPALE Media	74,70	55,00	85,00	9,75	1	13%
AREA CULTURA, TURISMO E SPORT Media	78,33	78,00	79,00	0,58	0	0%
AREA SERVIZI ALLA CITTADINANZA Media	79,25	68,00	93,00	7,38	0	0%
AREA URBANISTICA - EDILIZIA PRIVATA - AMBIENTE Media	80,00	74,00	87,00	4,74	0	0%
UFFICIO STAFF E FINANZIAMENTI EUROPEI/COMUNICAZIONE Me	69,75	65,00	74,50	6,72	0	0%
Media complessiva di Ente (esclusi EQ e Segretario)	77,28					
Totali di Ente (esclusi EQ e Segretario)		55,00	93,00	6,77	1	
Totali dipendenti valutati Ente	59	% ricorsi sul totale valutati				1,69%

Medie valutazioni Comune di Russi anno 2023 per Categoria

CATEGORIA	VALUT. INDIVIDUALE/MEDIA	VALUT. MINIMA	VALUT. MAX	SCARTO QUADRATICO MEDIO	RICORSI	% RICORSI
Dipendenti Operatori esperti Media	76,50	64,00	86,00	4,90	0,00	0%
Dipendenti Istruttori Media	76,65	55,00	93,00	7,54	1,00	4%
Dipendenti Funzionari Media	78,97	63,00	87,00	6,95	0,00	0%
Incaricati di Elevata Qualificazione Media	84,07	82,50	87,50	1,81	0,00	0%
Media complessiva di Ente (escluso Segretario)	78,00					
Totali di Ente (escluso Segretario)		55,00	93,00	6,75	1,00	
Segretario Generale	95,96	95,96	95,96		0,00	0%
Totali dipendenti valutati Ente	67		% ricorsi sul totale valutati			1,49%

Numero Voti per fascia di valutazione Dipendenti Comune di Russi anno 2023

CENTRO DI RESPONSABILITA'	PUNTEGGIO TOTALE	NUMERO VOTI 1° FASCIA (Da >80 a 100 punti)	NUMERO VOTI 2° FASCIA (Da >60 a 80 punti)	NUMERO VOTI 3° FASCIA (Da >40 a 60 punti)	NUMERO VOTI 4° FASCIA (Da 20 a 40 punti)	NUMERO VOTI 5° FASCIA (Da 0 a <20 punti)	Totale dipendenti valutati
AREA AFFARI GENERALI	76,80	4	6	0	0	0	10
AREA FINANZIARIA	79,69	3	5	0	0	0	8
AREA LL.PP. E PATRIMONIO	76,29	4	10	0	0	0	14
AREA POLIZIA MUNICIPALE	74,70	3	4	1	0	0	8
AREA CULTURA, TURISMO E SPORT	78,33	0	3	0	0	0	3
AREA SERVIZI ALLA CITTADINANZA	79,25	4	4	0	0	0	8
AREA URBANISTICA - EDILIZIA PRIVATA - AMBIENTE	80,00	2	4	0	0	0	6
UFFICIO STAFF E FINANZIAMENTI EUROPEI/COMUNICAZIONE	69,75	0	2	0	0	0	2
Totale Comune di Russi (solo dipendenti)	77,28	20	38	1	0	0	59
% sul totale dei voti Ente	59	34%	64%	2%	0%	0%	

Medie valutazioni Comune di Russi anno 2023 per Categoria

CATEGORIA	Totale dipendenti valutati	NUMERO VOTI 1° FASCIA (Da >80 a 100 punti)	NUMERO VOTI 2° FASCIA (Da >60 a 80 punti)	NUMERO VOTI 3° FASCIA (Da >40 a 60 punti)	NUMERO VOTI 4° FASCIA (Da 20 a 40 punti)	NUMERO VOTI 5° FASCIA (Da 0 a <20 punti)	% VOTI 1° FASCIA (Da >80 a 100 punti)	% VOTI 2° FASCIA (Da >60 a 80 punti)	% VOTI 3° FASCIA (Da >40 a 60 punti)	% VOTI 4° FASCIA (Da 20 a 40 punti)	% VOTI 5° FASCIA (Da 0 <20 punti)
Dipendenti Operatori esperti Media	15	2	13	0	0	0	13%	87%	0%	0%	0%
Dipendenti Istruttori Media	27	6	20	1	0	0	22%	74%	4%	0%	0%
Dipendenti Funzionari Media	17	12	5	0	0	0	71%	29%	0%	0%	0%
Totale dipendenti Russi	59	20	38	1	0	0	34%	64%	2%	0%	0%
% sul totale dei voti Ente		34%	64%	2%	0%	0%					

Voti per fasce PO e Segretario Generale Comune di Russi anno 2023

CATEGORIA	PUNTEGGIO TOTALE	NUMERO VOTI 1° FASCIA (Da >80 a 100 punti)	NUMERO VOTI 2° FASCIA (Da >60 a 80 punti)	NUMERO VOTI 3° FASCIA (Da >40 a 60 punti)	NUMERO VOTI 4° FASCIA (Da 20 a 40 punti)	NUMERO VOTI 5° FASCIA (Da 0 a <20 punti)	Totale dipendenti valutati
Incaricati di Elevata Qualificazione Media	84,07	7	0	0	0	0	7
% sul totale dei voti EQ Ente		100%	0%	0%	0%	0%	100%

CENTRO DI RESPONSABILITA'	PUNTEGGIO TOTALE	NUMERO VOTI 1° FASCIA (Da >80 a 100 punti)	NUMERO VOTI 2° FASCIA (Da >60 a 80 punti)	NUMERO VOTI 3° FASCIA (Da >40 a 60 punti)	NUMERO VOTI 4° FASCIA (Da 20 a 40 punti)	NUMERO VOTI 5° FASCIA (Da 0 a <20 punti)	Totale dipendenti valutati
Segretario Generale	95,96	1	0	0	0	0	1
% sul totale dei voti SG Ente		100%	0%	0%	0%	0%	100%