



RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE

COMUNE DI RUSSI

ANNO 2021

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 2021.

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.

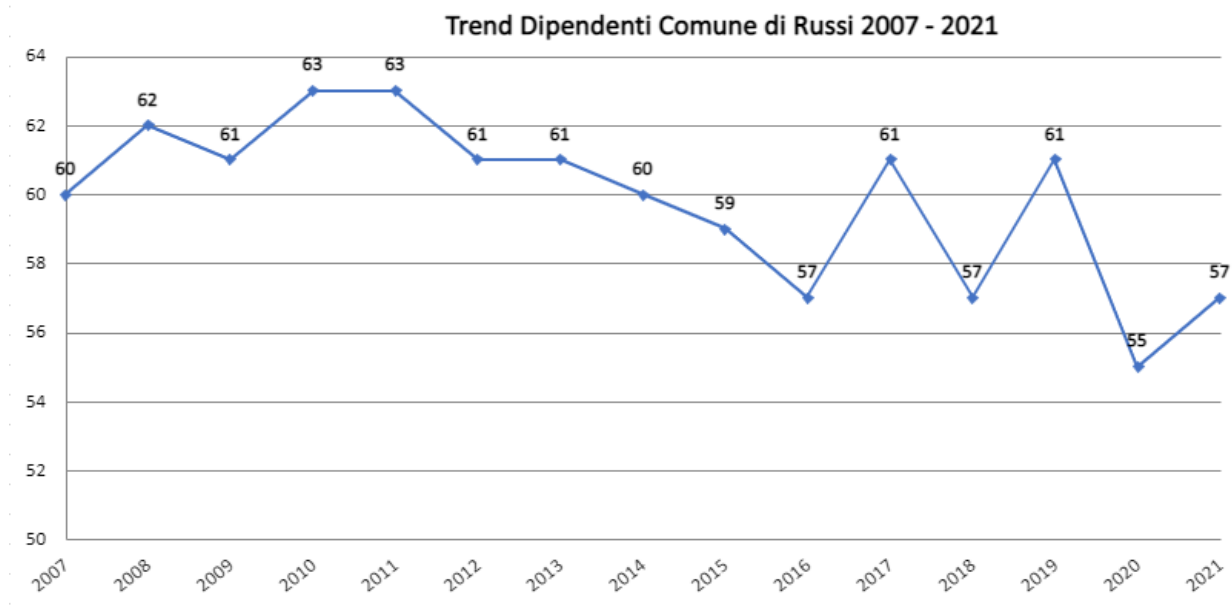
Il principio della programmazione e il principio della trasparenza rappresentano i principi fondamentali che hanno ispirato l'elaborazione dei piani della Performance nonché la definizione degli obiettivi in funzione del miglioramento della qualità dei servizi resi.

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

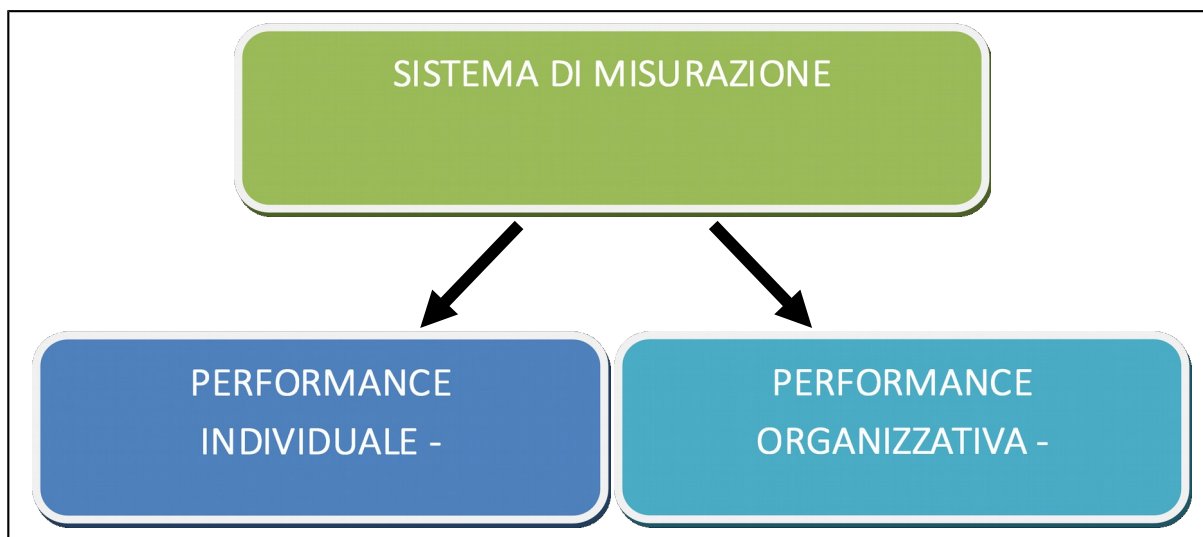
2. Analisi del contesto

La Relazione sulla performance del 2021 riguarda il Comune di Russi che alla data del 31.12.2021 aveva 57 dipendenti, di seguito il trend dei dipendenti al 31.12 dal 2007 al 2021.



3. Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il nuovo 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.

In applicazione al contratto collettivo nazionale degli enti locali del 21 maggio 2018 che all'art.68 **ha disposto la distinzione tra performance individuale ed organizzativa**, nel CDI 2018/2020 siglato il 27/12/2018 si è stabilito di attribuire alla performance organizzativa il 30% ed alla performance individuale il 70% del totale delle risorse destinate ai premi correlati alla performance.

Nello stesso accordo è stato disciplinato il principio della **differenziazione del premio individuale** (art.69 del ccnl 21.5.2018) 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 (5% dei dipendenti arrotondato per eccesso o come stabilito in sede di contrattazione decentrata), con graduatoria di ente.

Analogamente a quanto stabilito per i dipendenti, dall'annualità 2021 (CCDI 2021 art. 11) anche per gli incaricati di posizione organizzativa è stata disposta la suddivisione dell'indennità di risultato in performance organizzativa e individuale, in quanto rientranti nel campo di applicazione del CCNL 21/05/2018.

4. Sintesi dei risultati raggiunti (performance organizzativa)

Il Piano della performance del Comune di Russi è stato approvato con delibera n. 19 del 11/03/2021, con delibera n.106 del 23/09/2021 è stato approvato il report intermedio degli obiettivi 2021, con delibera n.13 del 10/02/2022 il consuntivo.

Di seguito le schede con il grado raggiungimento dei degli obiettivi inseriti nei piani della performance di ciascun ente nonché degli atti con i quali sono stati approvati

Percentuali conseguimento degli obiettivi anno 2021

RUSSI		
Descrizione centro di costo	Responsabile cdc	% realizzato
AREA CULTURA, TURISMO E SPORT	DOMENICALI MARCELLA	98,75
AREA LL.PP E PATRIMONIO	SERMONESI FABRIZIO	100
AREA POLIZIA LOCALE	FORLIVESI FABIO	98
AREA SERVIZI ALLA CITTADINANZA	STAMPA SONIA	100
AREA SERVIZI FINANZIARI	LAGHI OMAR	99
AREA SERVIZI GENERALI	GHIRARDINI PIERA	100
AREA URBANISTICA - EDILIZIA PRIVATA-AMBIENTE	DONI MARINA	90,5
SEGRETARIO GENERALE	CANTAGALLI PAOLO	100
UFFICIO STAFF E FINANZIAMENTI EUROPEI/ COMUNICAZIONE	CANTAGALLI PAOLO	100
	Media di ente:	98,47

5. Sintesi dei risultati raggiunti (performance individuali)

Nell'Allegato 2 viene rappresentato la statistica delle valutazioni individuali dell'anno 2021.

6. Trasparenza

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023, è stato approvato dalla con la delibera di G.C. n. 29 del 29/03/2021.

Il piano approvato costituisce un aggiornamento del precedente Piano 2019-2021, 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.

In merito all'attività formativa va rilevato che anche nel 2021 è stata organizzata dall'Unione dei Comuni della Bassa Romagna con la quale il Comune di Russi ha una convenzione per la gestione del personale (formazione compresa), la giornata dedicata alla Trasparenza con interventi di alcuni Segretari dell'Unione e di esperti esterni in collaborazione con il Comune di Ravenna.

Il segretario Generale ha provveduto, inoltre, a redigere la Relazione annuale RPCT anno 2021 che è stata pubblicata sul sito "Trasparenza" voce "Altri contenuti/prevenzione della corruzione

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, da ultimo approvato con delibera G.C. n. 21 del 27/02/2020 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 VALUTAZIONE
DIPENDENTI
POSIZIONI ORGANIZZATIVE
SEGRETARIO GENERALE

Comune di Russi
ANNO 2021

Media produttività anno 2021 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	75,51	58,00	89,00	8,99	0	0%
AREA FINANZIARIA Media	77,13	70,00	88,00	5,65	0	0%
AREA LL.PP. E PATRIMONIO Media	71,57	53,00	81,00	7,06	0	0%
AREA POLIZIA MUNICIPALE Media	71,30	55,00	83,50	11,89	0	0%
AREA CULTURA, TURISMO E SPORT Media	71,24	67,00	77,00	3,92	0	0%
AREA SERVIZI ALLA CITTADINANZA Media	76,17	72,00	91,50	6,26	0	0%
AREA URBANISTICA - EDILIZIA PRIVATA - AMBIENTE Media	74,63	68,00	68,00	4,48	0	0%
UFFICIO STAFF E FINANZIAMENTI EUROPEI/ COMUNICAZIONE Me	72,25	68,00	76,50	6,01	0	0%
Media complessiva di Ente (esclusi PO e Segretario)	73,83					
Totali di Ente (esclusi PO e Segretario)		53,00	91,50	7,33	0	
Totali dipendenti valutati Ente	59	% ricorsi sul totale valutati				0,00%

Medie valutazioni Comune di Russi anno 2021 per Categoria

CATEGORIA	VALUT. INDIVIDUALE/MEDIA	VALUT. MINIMA	VALUT. MAX	SCARTO QUADRATICO MEDIO	RICORSI	% RICORSI
Dipendenti Categoria B Media	71,47	53,00	81,00	6,94	0,00	0%
Dipendenti Categoria C Media	74,33	55,00	91,50	7,34	0,00	0%
Dipendenti Categoria D Media	75,38	58,00	89,00	7,62	0,00	0%
Incaricati di Posizione Organizzativa Media	81,87	72,30	88,46	5,08	0,00	0%
Media complessiva di Ente (escluso Segretario)	74,69					
Totali di Ente (escluso Segretario)		53,00	91,50	7,52	0,00	
Segretario Generale	96,00	96,00	96,00		0,00	0%
Totali dipendenti valutati Ente	67		% ricorsi sul totale valutati 0,00%			

Numero Voti per fascia di valutazione Dipendenti Comune di Russi anno 2021

CENTRO DI RESPONSABILITA'	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	2	5	1	0	0	8
AREA FINANZIARIA	2	6	0	0	0	8
AREA LL.PP. E PATRIMONIO	1	12	1	0	0	14
AREA POLIZIA MUNICIPALE	2	3	2	0	0	7
AREA CULTURA, TURISMO E SPORT	0	5	0	0	0	5
AREA SERVIZI ALLA CITTADINANZA	1	8	0	0	0	9
AREA URBANISTICA - EDILIZIA PRIVATA - AMBIENTE	1	5	0	0	0	6
UFFICIO STAFF E FINANZIAMENTI EUROPEI/ COMUNICAZIONE	0	2	0	0	0	2
Totale Comune di Russi (solo dipendenti)	9	46	4	0	0	59
% sul totale dei voti Ente	15%	78%	7%	0%	0%	

Medie valutazioni Comune di Russi anno 2021 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 Categoria B Media	15	1	13	1	0	0	7%	87%	7%	0%	0%
Dipendenti Categoria C Media	31	5	24	2	0	0	16%	77%	6%	0%	0%
Dipendenti Categoria D Media	13	3	9	1	0	0	23%	69%	8%	0%	0%
Totale dipendenti Russi	59	9	46	4	0	0	15%	78%	7%	0%	0%
% sul totale dei voti Ente		15%	78%	7%	0%	0%					

Voti per fasce PO e Segretario Generale Comune di Russi anno 2021

CATEGORIA	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 Posizioni Organizzative	6	1	0	0	0	7
% sul totale dei voti PO Ente	86%	14%	0%	0%	0%	100%

CENTRO DI RESPONSABILITA'	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	1	0	0	0	0	1
% sul totale dei voti SG Ente	100%	0%	0%	0%	0%	100%