



COMUNE DI CASALGRANDE  
(Provincia di Reggio Emilia)



# Relazione sulla *performance* 2022

*Risultati dell'attività di misurazione e valutazione della performance*

*Esercizio 2022*



## Indice

### **1. Presentazione della Relazione 5**

### **2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni 7**

*2.1 Il contesto di riferimento 7*

*2.2 L'amministrazione 11*

*2.3 I risultati raggiunti 17*

### **3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti 18**

*3.1 Albero della performance 18*

*3.2 Obiettivi strategici 20*

*3.3 Obiettivi e piani operativi 21*

### **4. Risorse, efficienza ed economicità 22**

### **5. Il processo di redazione della relazione sulla performance 24**

*5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità 24*

### **6. Il raccordo con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 32**

### **Allegati 34**

*Allegato 1 – Peg finanziario*

*Allegato 2 – Peg programmatico*

*Allegato 3 – Indicatori di performance*



## **1. Presentazione della Relazione**

Con delibera di Giunta comunale n. 88 del 30/6/2022 ad oggetto: “Assegnazione degli obiettivi e delle risorse umane ai responsabili di settore nell’ambito del Piano esecutivo di gestione 2022 e approvazione piano degli obiettivi e della *performance*” è stato approvato il Piano della *performance* 2022.

Il Comune di Casalgrande ha adottato il Piano della *performance* 2022 in coerenza con le risorse assegnate: in esso sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i *target* su cui si basa la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della *performance* organizzativa dell’ente. Il Piano riporta i livelli di produzione dei servizi relativi alle attività istituzionali.

Con delibera di Giunta comunale n. 91 del 30/6/2022 ad oggetto “ Approvazione del Piano di transizione verso il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio 2022-2024 è stato approvato il PIAO, come definito dall’art. 6 del D.L. n° 80/2021.

Il PIAO ha lo scopo di assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Parte Integrante del PIAO 2022-2024 è il Piano della Performance.

La Relazione sulla *performance* prevista dall’art. 10, comma 1, lettera *b*), del d.lgs. n. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l’amministrazione illustra e rendiconta ai cittadini ed agli *stakeholders* interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell’anno precedente, con riferimento agli obiettivi programmati, contenuti nel Piano della *performance*/Piano Esecutivo di Gestione, nonché la valutazione degli stessi.

Come disposto dall’art. 19 c. 3 del Regolamento dei controlli interni la Relazione sulla *performance* evidenzia i risultati sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo della *performance* complessiva dell’ente, e della *performance* individuale e nello specifico contiene:

- i dati a consuntivo del PEG finanziario;
- la rendicontazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di gestione-esecutivi in termini di percentuale di raggiungimento;
- la rendicontazione a consuntivo degli indicatori di attività e *performance* dei servizi interni ed esterni.

Sono inoltre evidenziate le attività ed i risultati ottenuti nella gestione degli obiettivi per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Come disposto dall’art. 19 c. 4 del Regolamento dei controlli interni la Relazione fornisce gli elementi per la valutazione della *performance* organizzativa e individuale così come definito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* (SMiVaP). Con la valutazione della *Performance* individuale del personale dipendente e apicale si intende

misurare il contributo e l'apporto dato dal singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi dei settori e dell'Ente nel suo complesso, anche al fine di erogare i compensi premiali relativi al merito.

## **2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni**

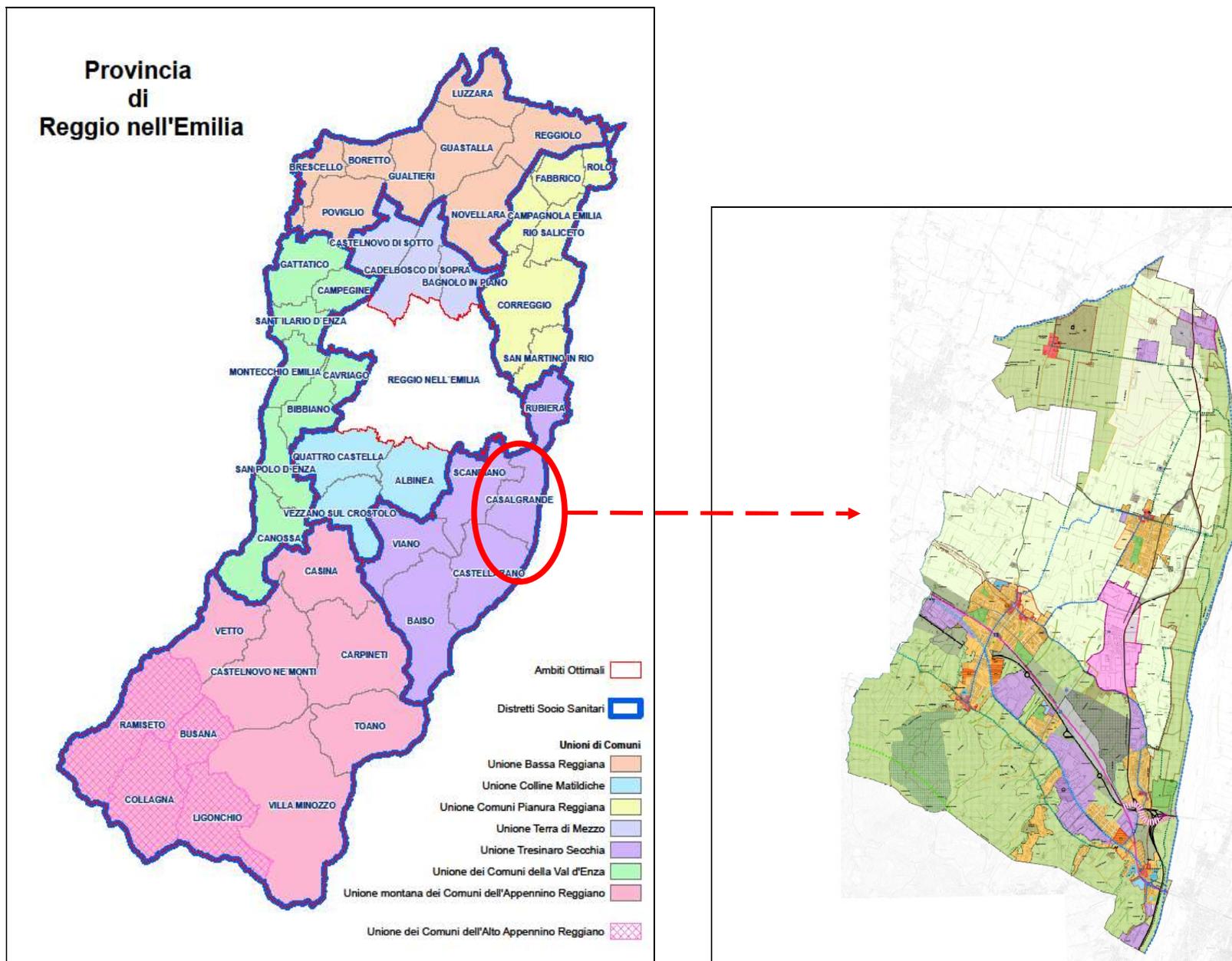
### **2.1 Il contesto di riferimento**

La collocazione geografica di Casalgrande, con estensione territoriale pari a circa 37,7 Km<sup>2</sup>, al margine est della provincia di Reggio Emilia, lungo il fiume Secchia che segna il confine con la provincia di Modena, rende necessaria una visione del sistema territoriale almeno alla scala della conurbazione sviluppatasi praticamente senza soluzione di continuità tra Maranello, Fiorano, Sassuolo, Veggia, S. Antonino e il capoluogo di Casalgrande, fino a Scandiano.

La peculiare condizione geografica di territorio “cerniera” tra sistemi fortemente strutturati (Scandiano ad ovest; Rubiera e la via Emilia a nord; Sassuolo ad est; il sistema collinare modenese-reggiano a sud) ha determinato in misura rilevante le condizioni attuali di assetto del territorio di Casalgrande. A valle dell’asse storico della Statutaria, l’ex SS.467 ha costituito il supporto infrastrutturale su cui, negli ultimi cinquant’anni, si sono insediati, fino alla quasi totale saldatura, gli insediamenti ceramici: numerosi ed estesi, certamente, ma anche totalmente privi di una struttura organizzativa capace di riscattarne almeno in parte l’impatto inevitabile.

Cuore geografico del distretto delle ceramiche, Casalgrande presenta entro il proprio territorio situazioni urbanistiche profondamente diverse: dalla periferia ovest di Sassuolo, costituita dai tessuti urbani di La Veggia e Villalunga, al sistema lineare di insediamenti produttivi di S. Antonino-Dinazzano, lungo l’ex SS.467, al sistema urbano dei due nuclei di Casalgrande Alto e Boglioni, alla frazione di Salvaterra, che nonostante la distruzione del borgo storico conserva un proprio assetto urbanistico, fino agli altri piccoli borghi distribuiti nella campagna.

Il Comune di Casalgrande rientra in un contesto demografico caratterizzato da densità elevata, popolazione concentrata nei centri abitati. L’area comunque non è caratterizzata solo da densità elevate dal punto di vista insediativo, ma anche da un’elevata concentrazione di imprese del settore ceramico che assorbono buona parte del pendolarismo.



<b>Popolazione residente al 31.12</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Popolazione totale	18.925	18.991
<b>Fascia d'età</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Da 0 a 9 anni	1.652	1.580
Da 10 a 19 anni	2.110	2.106
Da 20 a 29 anni	1.915	1.959
Da 30 a 39 anni	2.140	2.135
Da 40 a 49 anni	3.123	3.033
Da 50 a 59 anni	3.087	3.167
Da 60 a 64 anni	1.217	1.238
Oltre 65 anni	3.681	3.773

**Il sistema infrastrutturale**

<b>Strutture</b>	<b>Numero</b>	<b>Capienza (num. posti)</b>
Nidi d'infanzia	2	82
Scuole d'infanzia statali	3	293
Scuole d'infanzia comunali	1	73
Scuole elementari	3	900
Scuole medie	1	571

<b>Altre strutture</b>	<b>Numero</b>
Impianti sportivi	4
Cimiteri	6

<b>Viabilità mantenuta</b>	<b>Km</b>
Strade comunali e vicinali	127,3

<b>Aree pubbliche verdi</b>	<b>Mq</b>
Parchi, aiuole	383.240

<b>Illuminazione pubblica</b>	<b>Km illuminati</b>	<b>Punti luce (num.)</b>
Viabilità, parchi	77,75	4.350

## 2.2 L'amministrazione

### **La struttura organizzativa**

Il Comune di Casalgrande fa parte dei sei Comuni che costituiscono l'Unione Tresinaro Secchia ([www.tresinarosecchia.it](http://www.tresinarosecchia.it)). Ad oggi sono svolte in forma associata le seguenti funzioni:

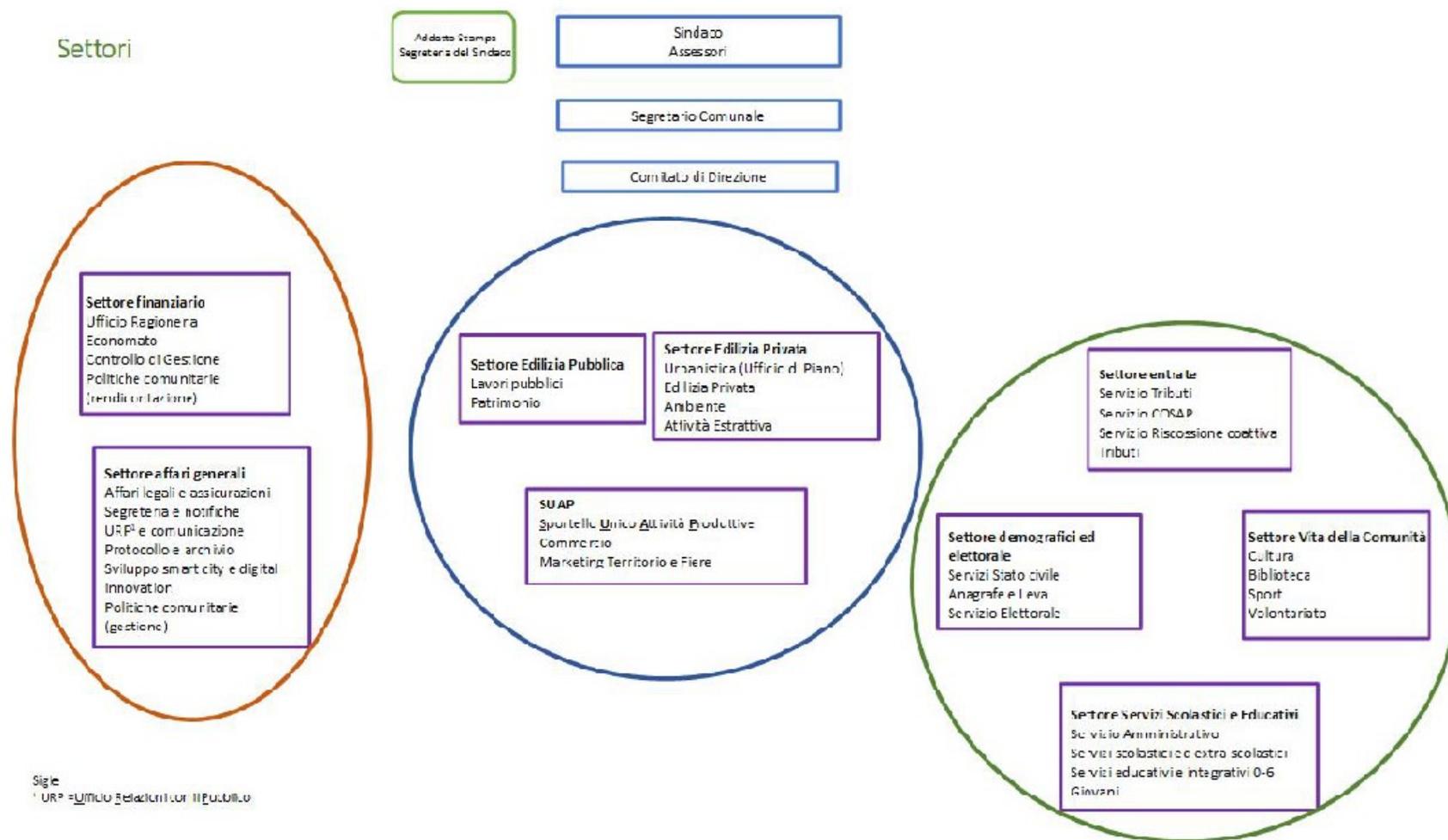
- i sistemi informatici e le tecnologie dell'informazione
- servizi sociali;
- polizia municipale;
- protezione civile;
- gestione del personale;
- stazione unica degli appalti
- controllo di gestione associato

Il Programma di riordino territoriale è lo strumento con il quale la Regione Emilia-Romagna definisce criteri ed obiettivi per sostenere ed incentivare operativamente l'esercizio associato delle funzioni e dei servizi in capo ai Comuni. Il suo scopo è valorizzare le forme associative tra i Comuni e sostenerli finanziariamente per il raggiungimento di livelli dimensionali ed organizzativi che consentano la erogazione di servizi di qualità, contenendone i costi attraverso una maggiore efficienza organizzativa ed economicità di gestione (<http://autonomie.regione.emilia-romagna.it/unioni-di-comuni/>).

Il Comune di Casalgrande nel corso del 2022 si è attestato sui seguenti dati: struttura organizzativa composta da n. 74 dipendenti a tempo indeterminato e n. 15 dipendenti a tempo determinato ripartiti in 9 Settori/Centri di responsabilità, cui fanno capo i funzionari incaricati di posizione organizzativa.

L'organigramma è il seguente

Settori



Segreterie  
URP = Ufficio Relazioni con il Pubblico

Settore di appartenenza	N . dip.
AFFARI GENERALI + UFFICI DI STAFF	10
ATTIVITA' PRODUTTIVE	2
SERVIZIO AL CITTADINO_ANAGRAFE	7
LL.PP.	14
PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	5
FINANZIARIO	6
VITA DELLA COMUNITÀ	7
ENTRATE	4
SERVIZI SCOLASTICI ED EDUCATIVI	34
	89

Distribuzione personale per categoria giuridica

Categoria	N
B1	7
B2	1
B3	7
B4	2
B5	1
B6	2

C1	27
C2	10
C3	5
C4	4
D1	13
D2	4
D3	4
D4	2
	89

Distribuzione personale per genere

Genere	N
F	60
M	29
	89

Anni di anzianità

Anzianità	Anni
Età media	46,34
Anzianità di servizio media nell'ente	10,78

**Spesa di personale**

Le spese di personale suddivise per retribuzioni, contributi e Irap sono illustrate nella seguente tabella (sono escluse le spese di personale relative ai servizi conferiti in Unione:

II Livello	Des II Livello	III Livello	Des III Livello	Impegnato
101	Redditi da lavoro dipendente	10101	Retribuzioni lorde	€ 2.501.828,53
101	Redditi da lavoro dipendente	10102	Contributi sociali a carico dell'ente	€ 731.451,59
102	Imposte e tasse a carico dell'ente	10201	Imposte, tasse e proventi assimilati a carico dell'ente	€ 158.842,25
				€ 3.392.122,37

Indicatore	Modalità di calcolo	2022
<i>Incidenza spesa di personale su Spese correnti</i>	Spesa di personale / Spese correnti	23,89%
<i>Spese personale pro-capite</i>	Spesa di personale / n. Abitanti	€ 178,70
<i>Spese correnti</i>		€ 14.201.679,61

**Indicatori di salute finanziaria**

<b>Indicatore</b>	<b>Modalità di calcolo</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<i>Autonomia finanziaria</i>	Entrate tributarie / Entrate correnti	77,01%	76,1%
<i>Incidenza entrate extratributarie</i>	Entrate extratributarie / Entrate correnti	13,05%	14,3%
<i>Grado di dipendenza da Trasferimenti</i>	Trasferimenti / Entrate correnti	9,94%	9,6%
<i>Entrate correnti pro-capite</i>	Entrate correnti / n. abitanti al 31.12	€ 805,87	€ 778,96
<i>Entrate tributarie pro-capite</i>	Entrate tributarie / n. abitanti al 31.12	€ 620,59	€ 588,88
<i>Trasferimenti pro-capite</i>	Trasferimenti/ n. abitanti al 31.12	€ 80,10	€ 74,88
<i>Entrate extratributarie pro-capite</i>	Entrate extratributarie / n. abitanti al 31.12	€ 105,19	€ 111,45
<i>Proventi da permessi di costruire pro-capite</i>	Permessi di costruire / n. abitanti al 31.12	€ 27,94	€ 18,74
<i>Rigidità spesa</i>	(Spesa di personale + Spesa rimborso mutui) / Spese correnti	22,00%	24%
<i>Rigidità indebitamento</i>	Spese per rimborso mutui / E. correnti	0,73%	1,4%
<i>Rigidità strutturale pro-capite</i>	(Spesa personale + rimb. Mutui) / n. abitanti al 31.12	€ 757,71	€ 189,79
<i>Spese correnti pro-capite</i>	Spese correnti / n. abitanti al 31.12	€ 171,86	€ 747,81
<i>Spese per rimborso prestiti pro-capite</i>	Spese per rimborso mutui/ n. abitanti al 31.12	€ 5,89	€ 11,33
<i>Propensione all'investimento*</i>	Spese in conto capitale / (Spese in conto capitale + correnti)	21,86%	22,06%
<i>Spesa per investimenti pro-capite</i>	Spese in conto capitale / n. abitanti al 31.12	€209,74	€ 211,69

\* comprensive del Fpv

### 2.3 I risultati raggiunti

I risultati della gestione sono rendicontati sia con riferimento alla gestione finanziaria, sia con riferimento alla gestione operativa dei servizi.

A tal fine si allegano le risultanze del Peg finanziario con riferimento ai *budget* di spesa e di entrata per Centro di responsabilità ([Allegato 1](#)).

Per quanto riguarda la sezione programmatica del Peg gli obiettivi gestionali suddivisi per Centro di responsabilità e i risultati raggiunti nel 2022 sono riepilogati all'[Allegato 2](#).

Gli obiettivi suddivisi per Centro di responsabilità sono illustrati nella seguente tabella:

Unita OG	Num. ob. gest.
A02 - SETTORE FINANZIARIO	6
A03 - SETTORE PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	3
A04 - SETTORE LAVORI PUBBLICI	5
A05 - SETTORE AFFARI GENERALI	4
A06 - SETTORE SERVIZI SCOLASTICI ED EDUCATIVI	5
A08 - SERV.DEMOGRAFICI ED ELETTORALI	4
A09 - SETTORE ATTIVITÀ PRODUTTIVE E PROMOZIONE DEL TERRITORIO	4
A10 - SETTORE TRIBUTI ENTRATE	2
A11 - SETTORE VITA DELLA COMUNITÀ	6
	39

### 3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

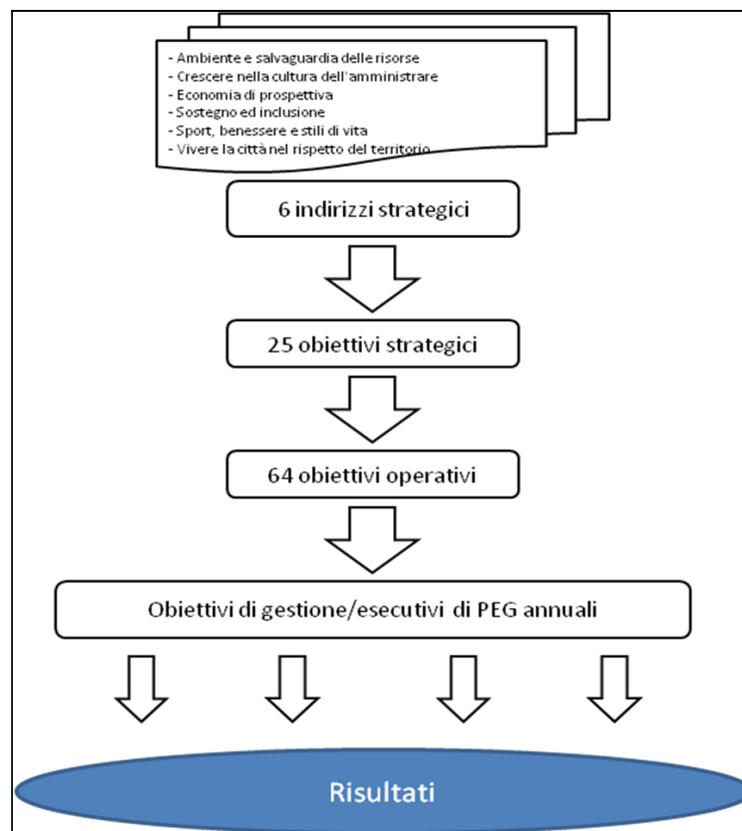
#### 3.1 Albero della *performance*

Le linee programmatiche di mandato presentate al Consiglio comunale sono articolate in 6 indirizzi strategici:

<i>Indirizzi strategici</i>	<i>Finalità generali</i>
Vivere la città nel rispetto del territorio	Garantire le condizioni di serenità, certezza, integrazione, occupazione, tutela delle fasce deboli, la cultura e l'informazione che costituiscono la vera prevenzione contro il diffondersi di comportamenti scorretti e criminali
Ambiente e salvaguardia delle risorse	Salvaguardare il territorio attraverso il contenimento del consumo del suolo, la conservazione dei quadri paesistici, tutela del territorio a vocazione agricola, dei prodotti di eccellenza e della naturalità
Sostegno ed inclusione	Promuovere modelli di vita che rimettano al centro la persona, i suoi bisogni e le priorità rispetto ai consumi, favorendo un modello di benessere diverso da quello fino ad oggi idealizzato, perseguibile con meno risorse e meno sprechi
Sport, benessere e stili di vita	Sostenere il mondo dell'associazionismo culturale e sportivo, i luoghi di incontro, la crescita e la coesione della comunità. Sviluppare l'identità collettiva del paese
Crescere nella cultura dell' amministrare	Coinvolgere i cittadini nella fase di programmazione, progettazione, realizzazione e gestione dei progetti. Responsabilizzare i singoli e comitati di quartiere per una co-gestione della "cosa" pubblica. Incentivare i comportamenti virtuosi da parte dei cittadini. Sperimentare forme di collaborazione istituzionale
Economia di prospettiva	Riconoscere il valore dell'occupazione giovanile, delle piccole e micro imprese di servizio

La programmazione è definita nel Documento Unico di Programmazione (DUP). Il DUP si compone di una Sezione Strategica (SeS) di orizzonte temporale pari a quello del mandato amministrativo e di una Sezione Operativa (SeO) di durata pari al bilancio di previsione (triennale).

La Sezione Strategica sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato e gli indirizzi strategici in obiettivi strategici ed operativi come da schema riportato:



### **3.2 Obiettivi strategici**

Come previsto dal “*Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio*” (Allegato n. 4/1 al D.Lgs 118/2011) nel primo anno del mandato amministrativo, individuati gli indirizzi strategici, sono definiti, per ogni missione di bilancio, gli obiettivi strategici da perseguire entro la fine del mandato. Gli obiettivi strategici, nell’ambito di ciascuna missione, sono definiti con riferimento all’ente.

Nella Sezione Operativa sono successivamente individuati, per ogni singola missione, i programmi che l’ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici definiti nella SeS. Per ogni programma, e per tutto il periodo di riferimento del DUP, sono individuati gli obiettivi operativi annuali da raggiungere.

### **3.3 Obiettivi e piani operativi**

Il processo di programmazione si conclude con l'approvazione del Piano esecutivo di gestione (PEG) che permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nel DUP. I contenuti del PEG, fermi restando i vincoli posti con l'approvazione del bilancio di previsione, sono la risultante di un processo iterativo e partecipato che coinvolge la Giunta e la struttura apicale dell'ente.

Il PEG rappresenta lo strumento attraverso il quale si guida la relazione tra organo esecutivo e responsabili dei servizi. Tale relazione è finalizzata alla definizione degli obiettivi di gestione, alla assegnazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento e alla successiva valutazione.

Il monitoraggio infrannuale del PEG è stato effettuato in data 30/06/2022 con indicazione dei risultati ottenuti e della conclusione delle fasi operative rispetto alle date previste; in caso di scostamenti sono state inserite le motivazioni che li hanno generati e sono state proposte date di fine fase congrue con i problemi rilevati.

#### **4. Risorse, efficienza ed economicità**

Sotto il profilo della gestione il monitoraggio è realizzato attraverso un Piano unico degli indicatori (per la maggior parte non monetari) in grado di rappresentare l'andamento dei servizi interni ed esterni ed utilizzato nelle varie rendicontazioni (PEG, Referto del Controllo di gestione, Relazione al Conto annuale, Conto annuale del personale, ecc.), anche al fine di misurare i livelli di efficienza, efficacia e qualità. Gli aspetti rilevanti della gestione, infatti, sono meglio rappresentati da indicatori in grado di evidenziare le dinamiche organizzative e operative, tipicamente classificabili sotto il profilo della efficienza ed efficacia.

Inoltre, a partire dall'esercizio 2017 in parallelo alla introduzione della contabilità economico-patrimoniale prevista dal Dlgs 118/2011 è stata introdotta la rilevazione dei costi al fine di supportare la gestione operativa in corso d'esercizio in un'ottica di controllo *della* gestione.

La Contabilità analitica si fonda su rilevazioni di contabilità economica e consente di localizzare e dare profondità alla struttura dei costi disaggregando fino ad un livello informativo ritenuto utile la natura e la destinazione dei costi. Essa è in grado di fornire misurazioni di costo riferite a specifici oggetti di analisi, informazioni sugli andamenti di singole unità organizzative o gestionali, informazioni per scelte di convenienza economica.

La rendicontazione degli indicatori di *performance* 2022 è illustrata all'[Allegato 3](#).

**La misurazione della performance organizzativa**

Si riportano alcuni indicatori classificati in base al profilo di misurazione della *performance* organizzativa, ricavati a partire dagli indicatori contenuti nel Piano:

Descrizione indicatore	Profilo di misurazione della <i>performance</i>	Unità di misura	Valore indicatore
Tempo medio pagamenti	Efficienza tecnica	gg	-23
Tempo medio rilascio visto contabile	Efficienza tecnica	gg	0,48
Numero dipendenti a t.ind. / numero abitanti (n. dipendenti ogni 1000 ab.)	Efficacia qualitativa	n	3,89
Numero dipendenti servizi demografici / numero abitanti (n. dipendenti ogni 1000 ab.)	Efficacia qualitativa	n	0,37
Numero dipendenti biblioteca / iscritti biblioteca (n. dipendenti ogni 1000 iscritti)	Efficacia qualitativa	n	2,54
Numero iscritti biblioteca/ numero abitanti (n. iscritti ogni 1000 ab.)	Impatto ( <i>outcome</i> )	n	144,96
Numero educatori medio / numero bambini 0-3	Efficacia qualitativa	n	1 educ. per 7 bambini
Numero insegnanti / numero bambini 3-6	Efficacia qualitativa	n	1 ins. per 12 e ½ bambini
Costo medio pasto alunno in asporto	Efficienza economica	€	5
Costo medio per punto luce (esclusi costi di personale)	Efficienza economica	€	172,06
Costo medio illuminazione pubblica per abitante (esclusi costi di personale)	Efficienza economica	€	40,018
Tempo medio di risposta a segnalazioni	Efficienza tecnica	gg	29
Tempo medio di risposta accesso agli atti	Efficienza tecnica	gg	20
Tempo medio dei rimborsi ICI/IMU	Efficienza tecnica	gg	103
Tempo medio dei rimborsi TARES	Efficienza tecnica	gg	48

## **5. Il processo di redazione della relazione sulla performance**

### **5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità**

Il sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa (SMiVaP) è disciplinato al Titolo III del Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei servizi (approvato con delibera di G.C. n. 4/2016 e modificato con delibera di G.C. N. 127/2017), pubblicato nella sezione dell'Amministrazione trasparente.

Il ciclo di gestione della *performance* si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel Piano esecutivo di gestione;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, come definito nel Piano esecutivo;
- c) monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- 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 nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Come previsto dal Regolamento dei controlli interni il ciclo della *performance* si articola come riportato di seguito in tabella:

<b>Fase</b>	<b>Strumenti/documenti</b>
a) Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere , dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori b) Collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse	Documento Unico di Programmazione (D.U.P.)
a)	Emendamenti/osservazioni al DUP
a)	Controllo amministrativo primo semestre
a)	Aggiornamento DUP comprensivo degli atti di programmazione (fabbisogno di personale, Opere pubbliche, acquisti, partecipate, piano di razionalizzazione delle spese)
a) b)	Bilancio
a)	Emendamenti al Bilancio
a)	Piano Esecutivo di Gestione e Piano della <i>performance</i> (assegnazione formale degli obiettivi al personale responsabile di una unità organizzativa)

b)	ed personale dipendente)
f) Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo	Relazione al rendiconto di gestione
f)	Referto Controllo di gestione e qualità
f)	Referto Controllo strategico
c) Monitoraggio in corso d'esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi	Rilevazione contabilità analitica
c)	Monitoraggio infrannuale degli obiettivi di PEG ed eventuali variazioni
c)	Monitoraggio infrannuale <i>performance</i> organizzativa e individuale
f)	Rendicontazione degli obiettivi e delle dimensioni quali-quantitative (performance) e validazione della Relazione finale sulla performance
f)	Controllo amministrativo secondo semestre
d) Misurazione e valutazione della <i>performance</i> organizzativa e individuale	Valutazione del Segretario

d)	Valutazione dei Titolari di P.O.
d)	Valutazione del personale dipendente
e) Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito	Erogazione premi previsti dal sistema incentivante
c)	Monitoraggio infrannuale degli obiettivi strategici
c)	Assestamento di bilancio e verifica degli equilibri finanziari
f)	Bilancio consolidato

La funzione di misurazione e valutazione delle *performance* – come definita dal SMiVaP - è svolta:

- dal Nucleo di valutazione, cui compete la misurazione e valutazione della *performance* di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei responsabili di Posizione Organizzativa;
- dai responsabili di Posizione Organizzativa cui compete la valutazione del personale loro assegnato.

La rendicontazione degli obiettivi è stata predisposta dai responsabili apicali, approvata con deliberazione di Giunta n. 107 del 27.07.2023 e trasmessa al Nucleo di valutazione.

### **Valutazione *performance* individuale del personale apicale**

Come previsto dal Sistema di misurazione valutazione, la *performance* individuale dei responsabili apicali è collegata:

- agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale dell'Ente;
- alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

### Valutazione *performance* individuale del personale di comparto

Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale dei dipendenti del comparto è svolta dai responsabili dei servizi ed ha a riferimento i seguenti ambiti di misurazione:

- a) raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) competenze dimostrate;
- d) specifici comportamenti professionali e organizzativi.

La metodologia di valutazione prevede la predisposizione di una scheda di valutazione individuale articolata su fattori in base alla categoria di appartenenza. La prestazione è successivamente valutata in 100esimi, rispetto a uno standard o ad attese, coincidenti con la prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione espressa.

I livelli di *performance*/prestazione previsti sono i seguenti:

Grado	Descrizione	Punteggio
5	Eccellente	>91%
4	Buono	81-90%
3	Adeguito	61-80%
2	Migliorabile	51-60%
1	Inadeguato	<50%

Ciascun punteggio successivamente si traduce in un corrispondente livello di premialità, al fine di garantire una proporzione tale per cui il premio per il personale in prima fascia è superiore del 50% a quello del secondo livello di premialità, mentre quest'ultimo deve essere superiore del 25% a quello del terzo livello. Al quarto livello di premialità non è corrisposto alcun premio:

Premialità	Punteggio	Coefficiente
Primo livello (o dell'eccellenza)	da 91 a 100/100	1,875
Secondo livello (o della distinzione)	da 81 a 90/100	1,25
Terzo livello (o dell'adeguatezza)	da 61 a 80/100	1
Quarto livello (o della prestazione inadeguata)	da 0 a 60/100	0

I dati relativi alle premialità sono pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente - Performance, sottosezioni:

- Ammontare complessivo dei premi;
- Dati relativi ai premi

Link: <https://www.comune.casalgrande.re.it/il-comune/amministrazione-trasparente/performance/>

## **6. Il raccordo con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza**

Con delibera di Giunta Comunale n. N. 45 del 01/04/2021 (avebte ad oggetto il PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2021-2023), è stato aggiornato , da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione in sinergia con i Responsabili di Settore dell' Ente, in aderenza con l' impostazione e le indicazioni vincolanti ricavabili dal Piano Nazionale Anticorruzione ( PNA ) e dalle linee guida ANAC in materia di anticorruzione e trasparenza.

L' aggiornamento al piano è stato predisposto sulla base delle seguenti linee di azione:

- mantenere l'impianto del piano da aggiornare sul piano della struttura aggiornare e/o confermare gli esiti della mappatura dei processi e dei rischi specifici collegati soprattutto con riferimento alle aree a rischio richiamate dalla L. 190/2012;
- aggiornare e/o confermare gli esiti della valutazione probabilità-impatto dei processi a rischio già mappati e dei rischi specifici delle aree dando atto che alla stessa si riprocederà decorso almeno un triennio anche per ancorarla ad elementi di significativa oggettività salvo che non ricorrano particolare esigenze di adeguamento;
- confermare/ implementare/aggiornare il quadro delle misure proposte per il triennio 2019-2021 con particolare riferimento all'inserimento di una nuova sezione dedicata agli enti controllati/partecipati;
- inserire all'interno del piano e/o tra i suoi allegati obblighi e obiettivi legati alla trasparenza;
- rivedere la sezione reportistica e monitoraggio con nuove modalità e strumenti.

I documenti allegati al Piano triennale per la prevenzione della corruzione sono consultabili sul sito del Comune di Casalgrande, in Amministrazione Trasparente – Sezione “*Altri contenuti*” – voce “*Prevenzione della corruzione*”.

Il Programma e gli obiettivi in tema di trasparenza sono stati predisposti in raccordo con la programmazione strategica e operativa definita in via generale dal DUP e dal Piano della *performance*.

A tal fine si è provveduto alla pubblicazione/aggiornamento dei seguenti documenti:

- a) il Piano di prevenzione della corruzione;
- b) le informazioni relative alla situazione patrimoniale e reddituale dei titolari di incarichi politici;
- c) gli atti di conferimento degli incarichi apicali;
- d) gli atti concernenti sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici, nonché il regolamento per la concessione di forme di sostegno in attuazione del principio di sussidiarietà che disciplina la concessione da parte dell'amministrazione di forme di sostegno economico, dirette ed indirette, a soggetti operanti nell'ambito della comunità locale per lo svolgimento di attività di interesse generale, in attuazione del principio di sussidiarietà stabilito dall'art. 118 della Costituzione;
- f) gli atti in materia di governo del territorio;
- g) i beni immobili di proprietà dell'ente e quelli detenuti dall'ente (secondo la nuova formulazione dell'art. 30 del d.lgs. 33/2013, in parte modificato dal d.lgs. 97/2016) ed i canoni di locazione o di affitto versati o percepiti;

A partire dal 2015 l'ente si è dotato di un nuovo sistema informativo per la gestione e semplificazione dei flussi documentali e dei procedimenti amministrativi.

***Allegati***

**Allegato 1 – Rendicontazione Peg finanziario**

**Allegato 2 – Risultati raggiunti Peg programmatico**

**Allegato 3 – Rendicontazione indicatori di *performance***