

**Comune di Baricella
Città Metropolitana di Bologna**

Oggetto: Relazione sulla performance

Indice:

- 1. INTRODUZIONE E PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE**
- 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE**
 - 2.1 Il contesto socio-economico del territorio**
 - 2.2 Il sistema infrastrutturale**
 - 2.3 L'amministrazione**
- 3. IL SISTEMA DELLA PERFORMANCE**
- 4. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**
 - 4.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità**
 - 4.2 Valutazione performance individuale del personale apicale**
 - 4.3 Valutazione performance individuale e organizzativa del personale dipendente**
- 5. METODOLOGIA DI ATTRIBUZIONE DELL'INCENTIVO ECONOMICO**
 - 5.1 Piano degli obiettivi**
- 6. I CONTROLLI INTERNI**
- 7. PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**
- 8. TEMPI DI PAGAMENTO - TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI E DEBITI AL 31/12/2021**
- 9. LE SOCIETÀ PARTECIPATE**
- 10. CONCLUSIONE**
- 11. ALLEGATI**

1. INTRODUZIONE E PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

L'attività di valutazione della performance che viene redatta si basa – e così non potrebbe non essere – su considerazioni basate ex post in base all'humus che si è venuto a creare nel corso del 2021; da tale humus, dunque, si cerca di delineare il grado di performance della struttura, con metodo deduttivo.

Il 2021 al pari dell'anno 2020 è stato un anno caratterizzato dal propagarsi di un'epidemia di portata mondiale che ha portato l'amministrazione all'adozione di forme di lavoro flessibile, riorganizzando la propria struttura verso modalità prestazionali impensabili negli anni passati;

In sintesi, dal punto di vista organizzativo, si è passati dalla modalità prestazionale in presenza ad un forte utilizzo dello smart working con ciò superando il modello culturale e lavorativo tradizionale;

Lo smart working è definibile quale nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione dei risultati;

Tale processo non è stato indolore ed ha richiesto una velocità di adattamento per ripensare e riprogettare l'organizzazione creando momento di crisi che hanno richiesto interventi mirati anche a discapito della ordinata programmazione degli obiettivi;

È evidente che il contesto epidemico, anche nel corso del 2021, non ha consentito di intraprendere iniziative di coinvolgimento dei cittadini nella valutazione dei servizi (es. indagini di customer satisfaction ad es. del servizio mensa, trasporto, biblioteca ecc.).

Grazie alle campagne vaccinali e ad alcune misure adottate dal governo nel corso dell'anno è stato possibile programmare il ritorno alla consolidata forma prestazionale lavorativa ordinaria di quasi tutto l'organico pur mantenendo ed adottando misure di limitazioni del contagio.

La presente relazione basata sulla programmazione dall'amministrazione e sui dati del conto consuntivo, approvati dal Consiglio Comunale, è il documento attraverso il quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della performance dell'anno precedente, evidenziando gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato.

La Relazione sulla performance persegue le seguenti finalità:

- è uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance.
- è uno strumento di accountability attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati.

La relazione vede coinvolti:

- l'amministrazione, che cura la predisposizione del documento avvalendosi delle risultanze dei sistemi di misurazione e degli esiti delle valutazioni effettuate dai soggetti competenti;
- l'organo di indirizzo politico amministrativo, che approva la Relazione, verificando il conseguimento degli obiettivi specifici nonché la corretta rappresentazione di eventuali criticità emerse nel corso dell'anno di riferimento e per le quali il N.D.V. ha ritenuto opportuno procedere ad eventuali segnalazioni;
- Il N.D.V., che misura e valuta la performance organizzativa complessiva e valida la Relazione, garantendo in tal modo la correttezza, dal punto di vista metodologico, del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione, nonché la ragionevolezza della relativa tempistica.

Analisi

- *Termini di adempimento*: I termini per gli adempimenti vengono rispettati, anche se talvolta si sono rilevati alcuni deficit nei tempi di risposta rispetto a disposizioni normative e anche interne;

- bisogna – tuttavia – dare atto che ciò non dipende solo da un modus operandi consolidato (che pur esiste) ma dal proliferare delle incombenze determinate non solo da previsioni normative ma, negli ultimi due anni, anche dalle emergenze di cui sopra.

- *Predisposizione degli atti*: in tale ambito – strettamente giuridico-amministrativo – la redazione degli atti ha visto un netto miglioramento (seppur ancora perfettibile), sia sotto l'aspetto della loro comprensione, semplicità e correttezza linguistico/sintattica che sotto quello delle normative citate (anche se permane, talvolta e in alcuni atti il meccanismo del “copia/incolla” senza controllare se certe norme siano state abrogate o modificate). Ma su tali versanti c'è stato un netto miglioramento da parte della struttura, e di ciò si ha dimostrazione anche nei report periodici del responsabile dei controlli interni successivi.

Per ulteriori miglioramenti sarà necessario incentivare e programmare fasi necessarie di aggiornamento professionale che negli ultimi due anni, anche a causa dell'epidemia, ha visto diminuire l'adesione e la frequenza a corsi gestiti esclusivamente in video-conferenza

- *Tempi di pagamento*: dall'analisi puntuale e dalle verifiche effettuate risulta che il Comune di Baricella procede ai pagamenti, di regola, nei tempi canonici normativamente previsti.

- *Coordinamento responsabili*: le dimensioni dell'ente ed il numero limitato di responsabili permette al Segretario Generale di rendersi disponibile alle molteplici richieste degli apicali per un continuo contatto e confronto anche al di fuori delle canoniche conferenze di direzione che vengono svolte in particolare per le fasi di programmazione del Dup, Bilancio, PEG, performance, consuntivo ecc.

- *Monitoraggio performance*: nel corso dell'anno si procede ad un proficuo scambio di informazioni tra responsabili e Segretario Generale in ordine all'andamento dell'attività programmate che culmina nei report semestrali e annuali relativi al raggiungimento degli obiettivi dati.

- Sul versante settori si rileva quanto segue:

- il Settore Governo e Sviluppo del Territorio nonostante il cambio del responsabile, avvenuto in corso d'anno, non ha subito alcuna ricaduta negativa ma al contrario vi è stata un'accelerazione operativa;
- il Settore Farmacia nel corso del 2021 a causa di una forte carenza di personale, dovuto a malattia e carenze d'organico non coperte nei tempi programmati dal servizio personale, ha saputo reggere l'impatto e incrementare l'utile;
- il Settore Affari Generali, Servizi Demografici e URP - Cultura a cui sono stati attribuiti in corso d'anno nuove e molteplici servizi e funzioni, non trasferiti all'Unione Terre di Pianura, nonostante la contestuale riduzione di personale, dovuto a varie cause, ha garantito, sostenuto e arricchito tutte le iniziative ed attività relative alla cultura, sport, associazionismo e tempo libero;
- il Settore Polizia locale, che risponde direttamente al Sindaco, ha mantenuto lo standard ormai consolidato negli anni con alti e bassi dovuti anche al continuo turn over del personale. Nel corso dell'anno si sono avuti serrati confronti tra l'amministrazione e il responsabile finalizzati a richiamare un più puntuale presidio del territorio secondo le direttive date e a velocizzare i tempi di risposta sulle attività e informazioni richieste.
- il Settore Economico Finanziario continua a manifestare difficoltà organizzative e gestionali più volte da me rappresentate e discusse con il Sindaco e la giunta. Il responsabile è stato sovente richiamato al rispetto dei tempi e delle procedure. A suo favore non posso tacere la grande disponibilità e dedizione al lavoro.

Sul versante personale, il Comune di Baricella, come già evidenziato nella precedente relazione ha una sua peculiarità data dal fatto che un rilevante numero di risorse umane è destinato alla gestione della farmacia comunale e quindi non propriamente alle attività tecnico/contabili ed amministrative proprie dell'ente.

Negli ultimi anni si assiste ad un veloce turn-over di personale conseguente a vari fattori quali pensionamenti, trasferimenti, dimissioni, blocchi e limitazioni assunzionali che hanno contribuito a creare un elevato e continuo depauperamento con relative difficoltà organizzative, dovuto in parte anche al tempo dedicato alla formazione del nuovo personale assunto.

Nonostante tutto quanto sopra detto, le attività e servizi sono stati ben gestiti dal personale in ruolo permanente che ha saputo garantire continuità e qualità nei servizi.

Nel 2021 l'amministrazione con Delibera di giunta n. 71 del 14/10/2021 ha approvato l'ultima programmazione del fabbisogno del personale per procedere alle necessarie coperture delle carenze in essere come meglio appresso rappresentato nell'apposito Allegato A alla presente.

Al 31.12.2021 il personale dipendente era composto da 28 unità su una popolazione di 7086 e quindi con un rapporto più basso della media nazionale tenuto conto che 6 unità sono destinate alla gestione della farmacia comunale che esula dalle attività tipiche dei comuni.

In altri termini anche prendendo a riferimento i dati al 1.1.2021 e comprendendo il personale della farmacia il rapporto popolazione dipendenti rimane più basso di quello nazionale 1/169.

Di seguito alcuni dettagli:

	AI 01/01/2021	AI 31/12/2021	AI 01/01/2022

Numero dipendenti a tempo indeterminato	38	28	28
Personale trasferito all'Unione in ragione del conferimento di nuovi servizi al 01/06/2021	13		
	2021	2020	
Età media dipendenti	46,71	50,05	
Età media direttori	54,8	50,66	
Aumento di personale nell'ultimo anno	-23,32%	-7,50%	
Tasso di assenza (comprensivo di tutte le assenze)	17,80%	19,70%	
Tasso di infortuni	7,14%	0,00%	

Con Deliberazione di Giunta comunale n. 11 del 04.03.2022 con oggetto: "APPROVAZIONE PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG) 2022-2024" è stato deliberato di affidare i capitoli di entrata e di uscita del PEG per gli anni 2022-2024 ai Responsabili di Settore del Comune;

Con Deliberazione di Giunta comunale n. 24 del 24.03.2022 avente ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE/OBIETTIVI STRATEGICI ANNO 2022" sono stati approvati l'integrazione al Piano Esecutivo di Gestione e, fra l'altro, il Piano della Performance 2022;

Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, l'articolo 169, comma 3-bis del Decreto legislativo 18/8/2000, n. 267, come modificato dal Decreto legge 10/10/2012, n. 174 convertito nella Legge 7/12/2012, n. 213, ha previsto che il Piano della performance, in precedenza previsto quale documento autonomo dall'art. 10 del Decreto legislativo 27/10/2009, n. 150, sia incluso all'interno del Piano esecutivo di gestione. Il Piano della performance, previsto dall'art. 10, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.lgs. n. 74/2017, come anche indicato dalle linee guida n. 1 del Giugno 2017 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione, in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale/apicale ed i relativi indicatori. Più in dettaglio, il Piano della Performance rappresenta lo strumento di avvio del ciclo della performance e definisce gli elementi fondamentali su cui poi si baserà la misurazione, la

valutazione e la rendicontazione della performance. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

Fase di Programmazione:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi Fase di misurazione e valutazione:
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito
- rendicontazione dei risultati.

Il Piano della Performance 2022/2024 comprende gli obiettivi strategici ed operativi programmati dalla Giunta ad inizio anno in coerenza con la programmazione economica e finanziaria, in particolare con il Bilancio di Previsione pluriennale 2022/2024, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 21.02.2022 avente ad oggetto:

“APPROVAZIONE NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) E APPROVAZIONE BILANCIO DI PREVISIONE TRIENNALE 2022-2024” che ha individuato, tra le altre cose, gli obiettivi per il triennio assegnandoli ai servizi.

La Performance va intesa come il contributo, che l'Ente, attraverso la propria azione, apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed alla soddisfazione dei bisogni della comunità che rappresenta e va strettamente legata all'esecuzione di un'azione, ai risultati che determina e a come essa viene condotta, ovvero alle modalità con le quali i risultati vengono ottenuti. Il Piano della Performance si rappresenta attraverso il sistema degli obiettivi e degli indicatori. Il D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 “Attuazione della Legge n. 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” come modificato dal D.Lgs. 74/2017, ha introdotto nuovi ed ulteriori adempimenti in capo agli Enti locali allo scopo di sviluppare una cultura del merito e della valorizzazione della qualità del lavoro e della produttività, del singolo e dell'intera Amministrazione, attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di valutazione delle performance.

Il processo di costruzione del Piano ha origine dalle Linee programmatiche di Mandato.

Le linee programmatiche di mandato, approvate con deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 del 22 luglio 2019 e sviluppate nel DUP, rispondono agli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere nell'arco temporale 2019/2024 e definiscono gli indirizzi strategici dell'Ente.

In coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica, sono state delineate le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e che possono avere un impatto di medio e lungo periodo, le politiche di mandato che l'ente vuole sviluppare nel raggiungimento delle proprie finalità istituzionali e nel governo delle proprie funzioni fondamentali e gli indirizzi generali di programmazione riferiti al periodo di mandato. Il quadro strategico di riferimento è definito anche in coerenza con le linee di indirizzo della programmazione Regionale e tenendo conto del concorso al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica definiti in ambito nazionale in coerenza con le procedure e i criteri stabiliti dall'Unione europea. In considerazione delle linee programmatiche di mandato e degli indirizzi strategici, al termine del mandato, l'Amministrazione rende conto

del proprio operato attraverso la relazione di fine mandato, quale dichiarazione certificata delle iniziative intraprese, dell'attività amministrativa e normativa e dei risultati riferibili alla programmazione strategica e operativa dell'ente e di bilancio durante il mandato. In base alle linee programmatiche è stato approvato il DUP, con il quale l'Amministrazione ha definito le proprie missioni.

Nella sezione operativa del DUP sono individuati, per ogni singola missione e coerentemente agli indirizzi strategici, i Programmi Operativi che l'Ente intende realizzare nell'arco pluriennale di riferimento. Per ogni Programma Operativo, legato a ciascuna missione, sono definite le finalità e gli Obiettivi Operativi annuali e pluriennali che si intendono perseguire. Tali obiettivi sono inseriti nel DUP in modo molto dettagliato e costituiscono già di per sé indicazioni per il raggiungimento dei risultati. L'ottica è quella del miglioramento continuo che l'Amministrazione intende perseguire nella gestione delle risorse che utilizza, dei servizi che produce, ma anche nel processo di apprendimento e di crescita delle competenze professionali dei dipendenti.

L'Ente è dotato di un sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato in coerenza ed attuazione delle disposizioni contenute nel D.lgs. n. 150/2009 con atti dell'Unione Terre di Pianura:

- Deliberazione della Giunta dell'Unione n. 31 del 20/05/2019
- Deliberazione della Giunta dell'Unione n. 52 del 10/09/2018
- Deliberazione della Giunta dell'Unione n. 51 del 28/12/2017
- Deliberazione della Giunta dell'Unione n. 10 del 20/02/2017
- Deliberazione della Giunta dell'Unione n. 27 del 11/05/2015

Con Delibera della Giunta Comunale n. 51 del 16/05/2019 "APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO RELATIVO AI CRITERI PER L'ISTITUZIONE E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DEL COMUNE DI BARICELLA" sono state approvate le nuove schede di valutazione ad integrazione del sistema di valutazione della performance individuale dei Responsabili contenenti la nuova metodologia permanente di valutazione per i Responsabili. In sintesi possiamo quindi dire che il Piano della Performance si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi,
- rendicontazione dei risultati a consuntivo
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale
- utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE

2.1 Il contesto socio-economico del territorio

a) Popolazione

- Popolazione legale alla data del censimento (8 ottobre 2011): **6.763** - Popolazione residente dal 31 dicembre 2019 al 31 dicembre 2021:

		Al 31.12.2019	Al 31.12.2020	Al 31.12.2021
--	--	----------------------	----------------------	----------------------

Popolazione residente	Totale	7.139	7.182	7086
	Maschi	3.540	3.565	3503
	Femmine	3.599	3.617	3583
	Famiglie anagrafiche	3.093	3.130	3125
	Convivenze anagrafiche	5	5	5
Variazioni demografiche	Nati nell'anno:	41	35	41
	Deceduti nell'anno:	94	91	107
	<i>Saldo naturale:</i>	-53	-56	-66
	Immigrati nell'anno:	405	367	309
	Emigrati nell'anno:	328	268	339
	<i>Saldo migratorio:</i>	77	99	-30
Popolazione per classi di età	Età prescolare (0-5 anni)	352	333	295
	Età scuola obbligo (6-14 anni)	601	625	597
	In forza lavoro 1 occupazione (1529 anni)	982	992	985
	In età adulta (30-64 anni)	3.632	3645	3621
	In età senile (65 anni e più)	1.572	1588	1588

Popolazione suddivisa per frazione al 31 dicembre 2021

Baricella capoluogo	4384
San Gabriele	1835
Boschi	636
Passo Segni	231

Popolazione straniera al 31 dicembre 2021

Totale	1052
Maschi	483
Femmine	569
Famiglie con almeno un residente straniero	376
% stranieri su totale residenti	14,84

Paesi esteri di maggiore immigrazione al 31 dicembre 2021

Romania	415
Marocco	155
Albania	116

Andamento demografico 2013-2021

	Anno 2013		Anno 2014		Anno 2015		Anno 2016		Anno 2017	
Popolazione all'inizio dell'anno	6930		6923		6931		6951		6982	
Nati nell'anno	59	0,85%	58	0,84%	65	0,94%	56	0,81%	60	0,86%
Deceduti nell'anno	74	1,07%	70	1,01%	90	1,30%	82	1,18%	84	1,20%
Saldo naturale	-15	-0,22%	-12	-0,17%	-25	-0,36%	-26	-0,37%	-24	-0,34%
Immigrati nell'anno	301	4,34%	246	3,55%	268	3,87%	320	4,60%	349	5,00%
Emigrati nell'anno	293	4,23%	226	3,26%	223	3,22%	263	3,78%	277	3,97%
Saldo migratorio	8	0,12%	20	0,29%	45	0,65%	57	0,82%	72	1,03%
Incremento	-7	-0,10%	8	0,12%	20	0,29%	31	0,45%	48	0,69%
Popolazione alla fine dell'anno	6923		6931		6951		6982		7030	
- di cui femmine	3559	51,41%	3550	51,22%	3561	51,23%	3561	51,00%	3572	50,81%
- di cui maschi	3364	48,59%	3381	48,78%	3390	48,77%	3421	49,00%	3458	49,19%
- di cui stranieri	809	11,69%	821	11,85%	846	12,17%	853	12,22%	874	12,43%

	Anno 2018		Anno 2019		Anno 2020		Anno 2021	
Popolazione all'inizio dell'anno	7030		7115		7139		7182	
Nati nell'anno	49	0,70%	41	0,58%	35	0,49%	41	0,57%
Deceduti nell'anno	80	1,14%	94	1,32%	91	1,27%	107	1,49%
Saldo naturale	-31	-0,44%	-53	-0,74%	-56	-0,78%	-66	-0,92%
Immigrati nell'anno	387	5,50%	405	5,69%	367	5,14%	309	4,30%
Emigrati nell'anno	271	3,85%	328	4,61%	268	3,75%	339	4,72%
Saldo migratorio	116	1,65%	77	1,08%	99	1,39%	-30	-0,42%

Incremento	85	1,21%	24	0,34%	43	0,60%	-96	-1,34%
Popolazione alla fine dell'anno	7115		7139		7182		7086	
- di cui femmine	3597	50,56%	3599	50,41%	3617	50,36%	3503	49,44%
- di cui maschi	3518	49,44%	3540	49,59%	3565	49,64%	3582	50,56%
- di cui stranieri	1000	14,05%	1047	14,67%	1062	14,79%	1052	14,84%

b) Livello di istruzione della popolazione residente Residenti: 7086 – dati rilevati di 5140 residenti

Laureati	361
Diplomati Scuola Media superiore	1529
Licenza Scuola Media inferiore	2249
Licenza elementare	870
Nessun Titolo	131
Analfabeti	0

c) Indicatori di reddito

Indicatori di reddito: Anno di imposta 2019 Dichiarazioni 2020	Reddito imponibile (addizionale)	€ 113.432.547
	Numero di contribuenti	5.443
	Reddito da lavoro dipendente	€ 64.737.466
	Reddito da lavoro autonomo	€ 1.468.12
Fonte: Città Metropolitana di Bologna - Servizio Studi e Statistica per la programmazione strategica (aggiornato al 2021)	Reddito da pensione	€ 43.091.403

2.2 Il sistema infrastrutturale

a) Il territorio in cifre

Superficie in kmq	45,61
Laghi	-
Fiumi e Torrenti	1
Strade statali in km	-
Strade provinciali in km	11
Strade comunali in km	41
Strade vicinali in km	11
RUE adottato	SI
PSC approvato	SI

b) Strutture in cifre

Asili nido	N°1 posti 31
Scuole materne	N°2 posti 121
Scuole elementari	N°1 posti 300
Scuole medie	N°1 posti 453
Farmacie comunali	N° 1
Esistenza depuratore	SI
Attuazione servizio idrico integrato	SI
Aree verdi, parchi e giardini	n.79 , hq 15,00
Punti luce illuminazione pubblica	1050
Raccolta differenziata	SI
Personal computer	34

c) Strutture ricreative, culturali e sportive

Biblioteche	1
Sale pubbliche	2
Centri sociali	1
Sale per associazioni	2
Palestre	1
Palazzetto dello Sport	1
Tensostrutture sportive	1
Campi da calcio	3
Campi polivalenti	2

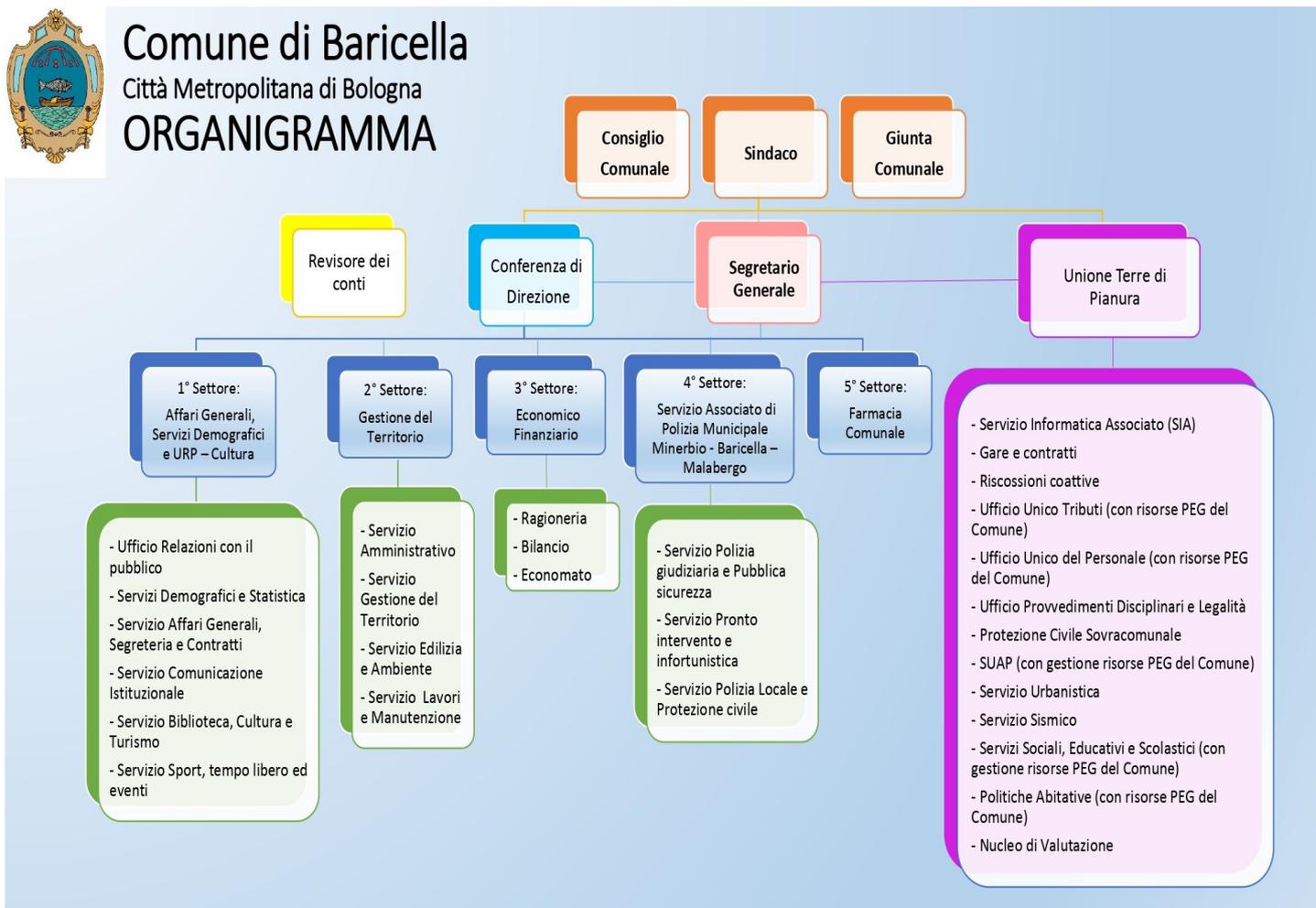
Per tutto quanto non rappresentato nella presente per il contesto economico dell'ente si rimanda ai dati del conto consuntivo 2022.

2.3 L'amministrazione

a) Organigramma



Comune di Baricella Città Metropolitana di Bologna ORGANIGRAMMA



Il Comune di Baricella con deliberazione consiliare n. 52 del 21 Dicembre 2009 ha approvato la delibera avente ad oggetto: Costituzione "Unione Terre di Pianura" tra i comuni di Baricella, Budrio, Granarolo dell'Emilia e Minerbio. Approvazione atto costitutivo.

Il 28 gennaio 2010 è stato firmato dai Sindaci di Baricella, Budrio, Granarolo dell'Emilia e Minerbio l'Atto Costitutivo dell'Unione Terre di Pianura per l'esercizio congiunto di servizi e funzioni proprie dei comuni che la compongono. Dal 2010 ad oggi sono state approvate le seguenti delibere:

ANNO 2010

- Delibera di Consiglio n. 12 avente ad oggetto: APPROVAZIONE CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, BUDRIO, GRANAROLO EMILIA, MINERBIO E L'UNIONE DEI COMUNI TERRE DI PIANURA PER IL CONFERIMENTO DELLE FUNZIONI E COMPITI DEL SERVIZIO INFORMATICO ASSOCIATO NELL'AMBITO DEL SETTORE UNIFICATO DEI SERVIZI INFORMATIVI.

- Delibera di Consiglio n. 13 avente ad oggetto: APPROVAZIONE CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, BUDRIO, GRANAROLO EMILIA, MINERBIO E L'UNIONE DEI COMUNI TERRE DI PIANURA PER IL CONFERIMENTO DELLE FUNZIONI E COMPITI DI GESTIONE UNIFICATA UFFICIO APPALTI, CONTRATTI, FORNITURE DI BENI E DI SERVIZI, ACQUISTI.
- Delibera di Consiglio n. 14 avente ad oggetto: APPROVAZIONE CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, BUDRIO, GRANAROLO EMILIA, MINERBIO E L'UNIONE DEI COMUNI TERRE DI PIANURA PER IL CONFERIMENTO DELLE FUNZIONI E COMPITI NELL'AMBITO DEL SETTORE GESTIONE DEL TERRITORIO.
- Delibera di Consiglio n. 15 avente ad oggetto: APPROVAZIONE CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, BUDRIO, GRANAROLO EMILIA, MINERBIO E L'UNIONE TERRE DI PIANURA PER IL CONFERIMENTO DELLE FUNZIONI E DEI COMPITI DEL SERVIZIO DI ATTIVITÀ DI RECUPERO FISCALE NELL'AMBITO DEL SETTORE GESTIONE DELLE ENTRATE TRIBUTARIE.
- Delibera di Consiglio n. 23 avente ad oggetto: APPROVAZIONE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DELLA CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, BUDRIO, GRANAROLO EMILIA, MINERBIO E L'UNIONE TERRE DI PIANURA PER IL CONFERIMENTO DELLE FUNZIONI E COMPITI DEL SERVIZIO DI RECUPERO FISCALE NELL'AMBITO DEL SETTORE GESTIONALE DELLE ENTRATE TRIBUTARIE.
- Delibera di Consiglio n. 24 avente ad oggetto: APPROVAZIONE INTEGRAZIONE DELLA CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, BUDRIO, GRANAROLO DELL'EMILIA, MINERBIO E L'UNIONE DEI COMUNI TERRE DI PIANURA PER IL CONFERIMENTO DI FUNZIONI E COMPITI DEL SERVIZIO INFORMATICO ASSOCIATO NELL'AMBITO DEL SETTORE GESTIONE UNIFICATA DEI SERVIZI INFORMATIVI.
- Delibera di Consiglio n. 25 avente ad oggetto: APPROVAZIONE RETTIFICA ED INTEGRAZIONE DELLA CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, BUDRIO, GRANAROLO DELL'EMILIA, MINERBIO E L'UNIONE DI COMUNI TERRE DI PIANURA PER IL CONFERIMENTO DI FUNZIONI E COMPITI NELL'AMBITO DEL SETTORE GESTIONE DEL TERRITORIO.
- Delibera di Consiglio n. 26 avente ad oggetto: APPROVAZIONE CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, BUDRIO, GRANAROLO DELL'EMILIA, MINERBIO E L'UNIONE DI COMUNI TERRE DI PIANURA PER LA COSTITUZIONE, ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELL'UFFICIO DI PIANO E DEL PIANO DELLA NON AUTOSUFFICIENZA DI CUI ALL'ART. 51 DELLA LEGGE REGIONALE N. 27/2004.
- Delibera di Consiglio n. 27 avente ad oggetto: APPROVAZIONE CONVENZIONE PER LA GESTIONE ASSOCIATA DI ALCUNI SERVIZI RIENTRANTI NELLE FUNZIONI DI POLIZIA MUNICIPALE.
- Delibera di Consiglio n. 51 avente ad oggetto: APPROVAZIONE DELLA CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, BUDRIO, GRANAROLO DELL'EMILIA, MINERBIO E L'UNIONE DEI COMUNI TERRE DI PIANURA PER IL TRASFERIMENTO DELLE FUNZIONI, COMPITI E ATTIVITÀ DI GESTIONE DEL SERVIZIO PERSONALE E GESTIONE IN UNIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE PERFORMANCE.

ANNO 2012

- Delibera di Consiglio n. 24: APPROVAZIONE CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, BUDRIO, GRANAROLO DELL'EMILIA, MINERBIO E L'UNIONE DI COMUNI TERRE DI PIANURA PER IL TRASFERIMENTO DELLE FUNZIONI RELATIVE AD ENTRATE TRIBUTARIE E AD ALCUNE ENTRATE PATRIMONIALI.

ANNO 2013

- Delibera di Consiglio n. 13: APPROVAZIONE CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, BUDRIO, GRANAROLO DELL'EMILIA, MINERBIO E L'UNIONE DI COMUNI TERRE DI PIANURA PER IL TRASFERIMENTO DELLE FUNZIONI RELATIVE AD ENTRATE TRIBUTARIE E AD ALCUNE ENTRATE PATRIMONIALI. RETTIFICA DELIBERA DI CONSIGLIO COMUNALE N. 24 DEL 20/12/2012.

ANNO 2014

- Delibera di Consiglio n. 42 avente ad oggetto: SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO DELL'UNIONE TERRE DI PIANURA. APPROVAZIONE CONVENZIONE TRA L'UNIONE TERRE DI PIANURA E IL COMUNE DI BARICELLA PER PRESTAZIONI DELL'AREA SERVIZI FINANZIARI.

ANNO 2016

- Delibera di Consiglio n. 3 avente ad oggetto: APPROVAZIONE DELLA CONVENZIONE PER IL CONFERIMENTO ALL'UNIONE DEI COMUNI DI BARICELLA, BUDRIO CASTENASO, GRANAROLO DELL'EMILIA, MINERBIO E MALALBERGO DELLA FUNZIONE DELLO SPORTELLINO UNICO TELEMATICO DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE, COMPRENSIVA DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE/TERZIARIE E DI QUELLE RELATIVE ALLA AGRICOLTURA.
- Delibera di Consiglio n. 17 avente ad oggetto: MODIFICA ALLA CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, BUDRIO, GRANAROLO DELL'EMILIA, MINERBIO E L'UNIONE DI COMUNI TERRE DI PIANURA PER IL TRASFERIMENTO DELLE FUNZIONI RELATIVE ALLE ENTRATE TRIBUTARIE E AD ALCUNE ENTRATE PATRIMONIALI.
- Delibera di Consiglio n. 32: APPROVAZIONE CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA MALALBERGO E MINERBIO PER L'ESERCIZIO ASSOCIATO DELLE FUNZIONI DI POLIZIA MUNICIPALE E RELATIVO COORDINAMENTO.

ANNO 2018

- Delibera di Consiglio n. 42 APPROVAZIONE DELLO SCHEMA DI CONVENZIONE TRA L'UNIONE DEI COMUNI TERRE DI PIANURA ED I COMUNI DI BARICELLA, BUDRIO, CASTENASO, GRANAROLO DELL'EMILIA, MALALBERGO E MINERBIO PER IL CONFERIMENTO DELLE FUNZIONI IN MATERIA SISMICA.
- Delibera di Consiglio n. 43 APPROVAZIONE MODIFICHE ALLA CONVENZIONE PER IL CONFERIMENTO ALL'UNIONE DEI COMUNI TERRE DI PIANURA DELLE FUNZIONI E COMPITI DI GESTIONE UNIFICATA UFFICIO APPALTI, CONTRATTI, FORNITURE DI BENI E DI SERVIZI, ACQUISTI.

ANNO 2020

- Delibera di Consiglio n. 11 avente ad oggetto: APPROVAZIONE CONVENZIONE TRA L'UNIONE DEI COMUNI TERRE DI PIANURA E I COMUNI DI BARICELLA, MINERBIO, CASTENASO, MALALBERGO, BUDRIO E GRANAROLO DELL'EMILIA PER LA

- Delibera di Consiglio Comunale n. 35 avente ad oggetto: MODIFICA ALLA CONVENZIONE PER IL CONFERIMENTO ALL'UNIONE DEI COMUNI TERRE DI PIANURA DELLE FUNZIONI E COMPITI DEL SERVIZIO INFORMATICO ASSOCIATO NELL'AMBITO DEL SETTORE GESTIONE UNIFICATA DEI SERVIZI INFORMATIVI.

ANNO 2021

- Delibera di Consiglio n. 8 avente ad oggetto: APPROVAZIONE DELLO SCHEMA DI CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, GRANAROLO DELL'EMILIA, MALALBERGO, MINERBIO E L'UNIONE DEI COMUNI TERRE DI PIANURA ED PER IL CONFERIMENTO DELLE FUNZIONI IN MATERIA URBANISTICA.
- Delibera di Consiglio n. 9 avente ad oggetto: APPROVAZIONE DELLO SCHEMA DI CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, GRANAROLO DELL'EMILIA, MALALBERGO, MINERBIO E L'UNIONE DEI COMUNI TERRE DI PIANURA ED PER IL CONFERIMENTO DELLA FUNZIONE SERVIZI SOCIALI (D.L. 78/2010, ART. 14, COMMA 27, LETT. G, ART. 7, COMMA 3, L.R. 21/2012 E S.M.I.).
- Delibera di Consiglio n. 10 avente ad oggetto: APPROVAZIONE DELLO SCHEMA DI CONVENZIONE TRA I COMUNI DI BARICELLA, GRANAROLO DELL'EMILIA, MALALBERGO, MINERBIO E L'UNIONE DEI COMUNI TERRE DI PIANURA ED PER IL CONFERIMENTO DELLE FUNZIONI INERENTI I SERVIZI EDUCATIVI E SCOLASTICI.

b) Allegati alla delibera di Giunta n.71/2021 “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2021/2023”

Si riportano di seguito gli allegati approvati durante l'anno passato, in quanto attualmente non è stato ancora deliberato il nuovo Piano dei Fabbisogni di personale.

- Capacità assunzionale (Allegato C);
- Rispetto del limite della spesa del personale (Allegato D);
- Dotazione Organica (Allegato E);

ANNO 2021

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

1° SETTORE AFFARI GENERALI, SERVIZI DEMOGRAFICI E URP, CULTURA

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale (*)
----------------------------	-------------------	----------------	------------------	--------------------	----------------------------------

1	D	Istruttore direttivo specialista in attività culturali	Concorso pubblico/scorrimiento di graduatoria/mobilità	Bisogno emergente dal pensionamento di altra dipendente L.N. di cat. C	€ 1.400,00 (differenziale aggiuntivo tra cat. C e D)
---	---	--	--	--	---

2° GOVERNO E SVILUPPO DEL TERRITORIO

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale (*)
1	D	Istruttore direttivo tecnico	Mobilità da altro ente	Bisogno emergente da dimissioni di altro dipendente I.C. di stessa categoria e profilo	0,00
1	C	Istruttore tecnico	Concorso pubblico/scorrimiento di graduatoria/mobilità	Bisogno emergente da mobilità presso altro ente della dipendente M.F. di categoria D	- € 1.400,00 (differenziale in sottrazione tra cat. C e D)

3° SETTORE FARMACIA

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale (*)
1	D	Istruttore direttivo/ Farmacista	Concorso pubblico/scorrimiento di graduatoria/mobilità	Bisogno emergente da dimissioni di altro dipendente	0,00

TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA PER REALIZZARE IL PIANO OCCUPAZIONALE 2021	€ 0,00
---	---------------

ANNO 2022**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO****2° GOVERNO E SVILUPPO DEL TERRITORIO**

N. unità da reclut.	Cat. giur.	Profilo	Procedura	Motivazione	Capacità assunzionale (*)
1	D	Istruttore direttivo tecnico	Concorso pubblico/scorrimiento di graduatoria/mobilità	Bisogno emergente da pensionamento di altro dipendente M.B. di stessa categoria e profilo	0,00

TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA PER REALIZZARE IL PIANO OCCUPAZIONALE 2021	€ 0,00
---	---------------

ANNO 2023**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA

(*) gli importi di capacità assunzionale sono relativi a personale da sostituire e quindi la relativa spesa è già conteggiata nei rendiconti approvati

c) Indicatori di salute finanziari

	TIPOLOGIA INDICATORE	VALORE INDICATORE 2021 (%)	VALORE INDICATORE 2020 (%)
1	Rigidità strutturale di bilancio		
1,1	Incidenza spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	23,00%	25,00%

2	Entrate correnti		
2,1	Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni iniziali di parte corrente	92,00%	97,00%
2,2	Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni definitive di parte corrente	90,00%	92,00%
2,3	Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente	76,00%	74,00%
2,4	Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	74,00%	70,00%
2,5	Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni iniziali di parte corrente	57,00%	61,00%
2,6	Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni definitive di parte corrente	56,00%	58,00%
2,7	Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente	46,00%	46,00%
2,8	Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	45,00%	44,00%
3	Anticipazioni dell'Istituto tesoriere		
3,1	Utilizzo medio Anticipazioni di tesoreria	0,00%	0,00%
3,2	Anticipazione chiuse solo contabilmente	0,00%	0,00%
4	Spese di personale		
4,1	Incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente	22,00%	26,00%
4,2	Incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa di personale Indica il peso delle componenti afferenti la contrattazione decentrata dell'ente rispetto al totale dei redditi da lavoro	15,00%	15,00%
4,3	Incidenza spesa personale flessibile rispetto al totale della spesa di personale Indica come gli enti soddisfano le proprie esigenze di risorse umane, mixando le varie alternative contrattuali più rigide (personale dipendente) o meno rigide (forme di lavoro flessibile)	17,00%	16,00%
4,4	Spesa di personale procapite (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)	201,17	236,14
5	Esternalizzazione dei servizi		
5,1	Indicatore di esternalizzazione dei servizi	14,00%	15,00%

3. IL SISTEMA DELLA PERFORMANCE

Nell'attuale impianto per la definizione del ciclo della performance e del sistema di misurazione e valutazione della performance lo strumento di maggior rilievo è il Documento Unico di Programmazione (DUP).

Un esauriente sistema di pianificazione, infatti, è alla base dell'efficace ed efficiente realizzazione di obiettivi, sia operativi che strategici. 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 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. Il raccordo tra gli obiettivi strategici ed operativi è illustrato nella sez. operativa DUP 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.

In allegato alla presente le risultanze del PEG: Allegato B.

4. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

4.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa è disciplinato dalla delibera di Giunta dell'Unione Terre di Pianura n. 31/2019 e, relativamente alla retribuzione delle posizioni organizzative, dalle seguenti delibere di Giunta Comunale:

- n. 52 del 20.05.2019: "ISTITUZIONE E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE CORRELATE ALLE STRUTTURE APICALI DELL'ENTE "
- n. 11 del 06.02.2020: "MODIFICHE ED INTEGRAZIONI ALLA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - DELIBERA DI GIUNTA N. 52/2019-."

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;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

- c) monitoraggio in corso di esercizio, e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- 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 dell'amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il ciclo della performance si articola come riportato di seguito in tabella:

Fase Strumenti/documenti

- 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.)
 - Emendamenti/osservazioni al D.U.P.
 - Aggiornamento DUP comprensivo degli atti di programmazione (fabbisogno di personale, Opere pubbliche, acquisti, partecipate, piano di razionalizzazione delle spese)
 - Bilancio
 - Emendamenti al Bilancio
 - Piano Esecutivo di gestione e Piano della Performance (assegnazione formale degli obiettivi al personale responsabile di Unità organizzativa ed al personale dipendente)

- c) Monitoraggio in corso d'esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi
 - Monitoraggio infrannuale degli obiettivi di PEG ed eventuali variazioni
 - Assestamento di bilancio e verifica degli equilibri finanziari
 - Rendicontazione degli obiettivi e delle dimensioni quali-quantitative (performance) e validazione della Relazione finale sulla performance
 - Controllo amministrativo

- d) Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale
 - Valutazione dei titolari di posizione organizzativa
 - Valutazione del personale dipendente

- e) Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito
 - Erogazione premi previsti dal sistema incentivante

- f) Rendicontazione dei risultati
 - Relazione al rendiconto di gestione
 - Bilancio consolidato

4.2 Valutazione performance individuale del personale apicale

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

- al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;
- alle competenze operative (in termini di orientamento al risultato e alla qualità del servizio, pianificazione operativa, presa di decisione);
- alla guida ai collaboratori;

- alla professionalità (in termini di competenze tecniche e professionali, sviluppo e applicazione delle conoscenze);
- alla capacità di relazione (in termini di collaborazione all'interno dell'ufficio e disponibilità alle relazioni interpersonali);
- all'efficacia personale (in termini di motivazione, flessibilità, disponibilità al cambiamento e all'assunzione di nuovi impegni/responsabilità).

Si tenga conto che nel corso del 2021 l'Ente ha apportato delle nuove modifiche alla propria struttura organizzativa con decorrenza dal 03/06/2021 (GC 36/2021).

La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

- dall'Organismo Indipendente 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 e attestata dal Nucleo di valutazione.

A conclusione dei percorsi di valutazione dei titolari di Posizione Organizzativa, l'Organismo Indipendente di Valutazione, con il verbale n. 12 del 9 Giugno 2022 - agli atti con prot. Riservato 7270/2022 e allegato alla presente come Allegato G - ha:

- congruenti le percentuali di raggiungimento degli obiettivi e le valutazioni delle prestazioni individuali riportati in apposita scheda riferite ad ogni singolo responsabile incaricato di P.O.
- inviato le relative schede di valutazione
- dato mandato all'Ufficio Personale Associato di procedere agli adempimenti di competenza.

4.3 Valutazione performance individuale e organizzativa del personale dipendente

La valutazione del personale è svolta dai Responsabili di Servizio ed ha a riferimento i seguenti ambiti di misurazione:

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

Le valutazioni dei dipendenti espresse per l'**esercizio 2021** dimostrano differenziazioni.

Le risorse disponibili vengono utilizzate per l'incentivazione della performance individuale (50%) e per la restante quota (5%) per la performance organizzativa intesa come raggiungimento degli obiettivi assegnati annualmente con il Piano della performance.

Si riporta stralcio della delibera Unione Terre di Pianura n. 31/2019

L'utilizzo di un Sistema di Misurazione e Valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi di gruppo e/o Individuali da parte del personale dipendente presuppone un collegamento esplicito con il sistema di programmazione dell'Unità Organizzativa di appartenenza. In base agli obiettivi previsti in capo al Settore/Servizio, i Dirigenti organizzano le attività assegnando ai dipendenti specifici obiettivi, di gruppo e/o individuali, coerenti con i contenuti della performance quantitativa e qualitativa attesa.

Le modalità di definizione e di gestione del Programma Annuale degli Obiettivi tra Amministrazione, Dirigenti e Personale sono descritte nella Procedura Ciclo di Gestione della Performance.

Gli obiettivi di gruppo e/o individuali assegnati al Personale Dipendente devono essere specifici e misurabili in termini concreti e chiari. Devono essere comunicati dai Dirigenti/Responsabili al personale dipendente a inizio esercizio ed esplicitati nelle conferenze di organizzazione.

La valutazione delle performance dei settori dell'ente coincide con la verifica da parte dell'OIV/NDV dello stato di avanzamento annuale degli obiettivi e delle attività compreso nel PEG come esplicitato nelle relazioni a consuntivo di ogni responsabile di settore; la validazione da parte dell'OIV/NDV dello grado di raggiungimento degli obiettivi del PEG viene approvata con provvedimento del Sindaco.

Nella scheda la valutazione della performance del settore viene tradotta in una scala di giudizio articolata su cinque gradi, a cui corrispondono altrettanti punteggi (0-10-20-30-40): ogni grado di giudizio riporta l'intervallo in percentuale in cui è compreso il grado medio di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG.

I risultati ottenuti dal centro di responsabilità, accertati secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, consentono di individuare la percentuale dell'importo dell'incentivazione assegnabile al personale addetto al Settore.

In questo modo si effettua una prima valutazione sui risultati del gruppo, costituito da tutti i dipendenti non dirigenti e non incaricati sulle posizioni organizzative inseriti nel centro di responsabilità.

Per risultati del centro percentualmente al di sotto della soglia del 50% tutto il gruppo perde il budget e conseguentemente non si eroga alcun incentivo. Per risultati percentualmente uguali o superiori a detta soglia si mantiene il budget, fino al tetto massimo fissato a preventivo, con la seguente rideterminazione:

Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100% PUNTI

Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 75% e 84% PUNTI 30

Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 65% e 74% PUNTI 20

Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 64% PUNTI 10

Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 50% PUNTI 0

5. METODOLOGIA DI ATTRIBUZIONE DELL'INCENTIVO ECONOMICO

Modalità di erogazione dei premi di produttività ai dipendenti

Il budget risultante dalla contrattazione collettiva annuale viene suddiviso in relazione al parametro di categoria e all'effettiva presenza del dipendente rispetto a quella contrattualmente prevista per un dipendente a tempo pieno.

Il peso dei parametri di categoria è definito per tutti gli enti come segue e sostituisce laddove diversi i parametri eventualmente indicati nelle singole contrattazioni aziendali:

1) dipendenti di categoria A e B con peso 90;

2) dipendenti di categoria C con peso 100;

3) dipendenti di categoria D con peso 115.

Non si detraggono le assenze a qualsiasi titolo per un totale di 120 ore annue, pari a 20 giorni di sei ore ciascuno. Non si detraggono inoltre le assenze per ferie e recuperi di ore lavorate in più.

Il personale part time, nuovo assunto o dimessosi in corso d'anno partecipa alla costruzione del fondo per l'incentivazione in proporzione al tempo di lavoro dovuto all'ente nel periodo di servizio.

La valutazione del personale comandato presso l'ente per un periodo di tempo ridotto, e comunque non superiore al 50% sarà fatta dal superiore gerarchico presso l'ente di appartenenza, utilizzando la scheda di valutazione di quell'ente e secondo le relative procedure.

Tuttavia il superiore gerarchico presso l'ente da cui dipende prima di fare la valutazione dovrà acquisire il parere del responsabile dell'ufficio dell'ente presso il quale il suo collaboratore presta la parte residua del tempo di lavoro.

Per i dipendenti che si trovano in posizione di comando presso l'ente in una quota di tempo superiore al 50%, la valutazione sarà fatta dal responsabile di quest'ultimo ufficio, acquisendo il parere degli altri superiori gerarchici residuali del dipendente. La valutazione sarà espressa utilizzando la scheda dell'ente utilizzatore.

Gli importi individuali vengono poi rideterminati in relazione alla fascia in cui sono inseriti.

Il sistema prevede quattro fasce di merito:

- a) Per valutazioni complessive (quota collettiva + individuale) inferiori a 50 punti non si eroga l'incentivazione di risultato;
- b) da > 50 a 70 punti si eroga il 60% dell'incentivo;
- c) da > 70 a 85 punti si eroga l'85% dell'incentivo;
- d) oltre 85 si eroga il 100% dell'incentivo.

Le economie che danno un'incentivazione inferiore al 100% determinano un'economia che è portata in aumento del fondo per il salario accessorio di cui all'art.31, comma 3 CCNL 22/1/2004 dell'anno successivo.

L'attribuzione di una valutazione in valore pari o inferiore al 50% del punteggio previsto dalla scheda di misurazione e valutazione della performance individuale, configura la fattispecie di "insufficiente rendimento" ai fini dell'applicazione dell'art. 55-quater comma 1 lett. f) quinquies.

5.1. Piano degli obiettivi

Nell'Allegato H alla presente: i Report Finali dei Responsabili dei settori dell'ente sugli obiettivi dell'anno 2021.

6. I CONTROLLI INTERNI

Nel corso del 2021 è stata data regolare applicazione al regolamento approvato, con delibera Consiglio dell'Unione Terre di Pianura n. 4 del 29/03/2017 inerente i controlli interni.

La relazione sul funzionamento dei controlli interni per l'anno 2021 è stata sottoscritta dal Responsabile Unico, per i controlli successivi di regolarità amministrativa, in data 15/04/2022 ed inviata a tutti i destinatari individuati dalla legge e dal regolamento vigente in materia;

Dal predetto verbale non emergono situazioni di particolare evidenza di illegittimità;

Le modalità e tipologia dei controlli sono stati resi nelle forme meglio descritte nell'Allegato F alla presente.

7. PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Riguardo al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2022/2024, con delibera di Giunta dell'Unione n.32 del 19/04/2022 è stato approvato Piano Triennale di prevenzione della corruzione, della trasparenza e dei controlli interni.

Nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) vengono indicati i comportamenti da tenere la cui verifica è inserita nella scheda di valutazione individuale del personale apicale.

➤ Relazione annuale 2021 del Responsabile della Corruzione.

Il piano della prevenzione della corruzione è approvato dall'Unione terre di pianura ed è valevole per tutti i comuni ad essa aderenti.

Dalla relazione depositata presso il predetto ente non emergono situazioni critiche riferite a fenomeni corruttivi interessanti i territori dei comuni di interesse dell'unione.

8. TEMPI DI PAGAMENTO - TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI E DEBITI AL 31/12/2021

Questo Ente ha provveduto a certificare sulla Piattaforma crediti RGS, l'inesistenza di debiti al 31/12/2021.

Ai sensi del DPCM 22 settembre 2014 le amministrazioni pubblicano i dati di cui agli articoli 29 e 33 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, con i relativi metadati, in un formato tabellare di tipo aperto che ne consenta l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo ai sensi dell'art. 7 del decreto legislativo n. 33 del 2013. Il Comune di Baricella effettua il monitoraggio costante sulla tempestività dei pagamenti, con report su base trimestrale con l'allineamento alla Piattaforma Crediti della ragioneria dello Stato.

Sul sito del comune sono consultabili gli Indicatori di Tempestività dei Pagamenti e i dati trimestrali di cui all'art 4-bis, c.2, dlgs n.33/2013.

E' stata sottoscritta dal Sindaco e dal responsabile finanziario l'attestazione ai sensi dell'art. 41, co. 1, del D.L. n. 66 del 24/04/2014, convertito con L. n. 89 del 23/06/2014 da cui non risultano pagamenti oltre i termini e l'indice di tempestività 2021 è - 4,14.

9. LE SOCIETÀ PARTECIPATE

A completamento ed integrazione dei dati di costo e provento si precisa che per l'esercizio 2020 il Comune di Baricella ha avuto le seguenti partecipazioni in società previste dal Tuel 267/00.

Rispetto all'ultima ricognizione sono oggi noti i seguenti dati. Per Lepida Scpa, Asp Pianura Est e Acer Bologna, si pubblicano i dati relativi al consuntivo 2020 in quanto quelli relativi all'annualità 2021 non sono ancora disponibili.

Ragione sociale	CAPITALE SOCIALE al 31/12/20	Risultato d'esercizio
HERA spa (c.f.04245520376) 40127 Bologna	1.489.538.745€	Utile 2020: 217.017.464€
LEPIDA SCPA (c.f. 02770891204) 40127 Bologna	69.881.000€	Utile 2020: 61.229 €

ASP PIANURA EST (c.f. 03510961208) 40066 Pieve di Cento (Bo)	-292.881 €	Perdita 2020: - 840.574 €
ACER (c.f. 00322270372) 40122 Bologna	9.732.680 €	Utile 2020: 99.986 €

Sono state adottate le seguenti delibere di Consiglio Comunale:

- n. 25/2017: REVISIONE STRAORDINARIA DELLE PARTECIPAZIONI SOCIETARIE DEL COMUNE DI BARICELLA;
- n. 47/2018: RAZIONALIZZAZIONE ORDINARIA DELLE PARTECIPAZIONI – ANNO 2017;
- n. 49/2019: RICOGNIZIONE PERIODICA PARTECIPAZIONI POSSEDUTE EX ART. 20, D.LGS. 19 AGOSTO 2016 n. 175, COME MODIFICATO DAL DECRETO LEGISLATIVO 16 GIUGNO 2017, N. 100 - DETERMINAZIONI CONSEGUENTI;
- n. 27/2020: RICOGNIZIONE PERIODICA PARTECIPAZIONI POSSEDUTE EX ART. 20, D.LGS. 19 AGOSTO 2016 N. 175, COME MODIFICATO DAL DECRETO LEGISLATIVO 16 GIUGNO 2017, N. 100 - DETERMINAZIONI CONSEGUENTI.
- n. 60/2021: RICOGNIZIONE PERIODICA PARTECIPAZIONI POSSEDUTE EX ART. 20, D.LGS. 19 AGOSTO 2016 N. 175, COME MODIFICATO DAL DECRETO LEGISLATIVO 16 GIUGNO 2017, N. 100 - DETERMINAZIONI CONSEGUENTI.

Sono state adottate le seguenti delibere di Giunta Comunale:

- n. 62/2018: BILANCIO CONSOLIDATO 2017 - INDIVIDUAZIONE DEGLI ENTI E DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE DA INCLUDERE NEL GRUPPO AMMINISTRAZIONE PUBBLICA DEL COMUNE DI BARICELLA E NEL PERIMETRO DI CONSOLIDAMENTO
- n. 74/2019: BILANCIO CONSOLIDATO 2018 - INDIVIDUAZIONE DEGLI ENTI E DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE DA INCLUDERE NEL GRUPPO AMMINISTRAZIONE PUBBLICA DEL COMUNE DI BARICELLA E NEL PERIMETRO DI CONSOLIDAMENTO;
- n. 82/2020: BILANCIO CONSOLIDATO AL 31.12.2019 DEL COMUNE DI BARICELLA - INDIVIDUAZIONE DEGLI ENTI E SOCIETÀ DA INCLUDERE NEL "GRUPPO AMMINISTRAZIONE PUBBLICA COMUNE DI BARICELLA" E NEL PERIMETRO DI CONSOLIDAMENTO.
- n. 62/2021: BILANCIO CONSOLIDATO AL 31.12.2020 DEL COMUNE DI BARICELLA - INDIVIDUAZIONE DEGLI ENTI E SOCIETÀ DA INCLUDERE NEL "GRUPPO AMMINISTRAZIONE PUBBLICA COMUNE DI BARICELLA" E NEL PERIMETRO DI CONSOLIDAMENTO.

10. CONCLUSIONE

La valutazione finale concernente gli ambiti di cui sopra, mi porta a considerare efficiente la performance della dirigenza e della struttura, e con margini di **miglioramento, considerando, soprattutto, l'ottima predisposizione dei responsabili di settore a recepire innovazioni anche mettendo in discussione prassi consolidate.**

Il Segretario Generale

Beraldi Avv. Giuseppe

11. ALLEGATI

- Allegato A: Delibera di giunta n. 71 del 14/10/2021
- Allegato B: Risultanze del PEG.
- Allegato C: Capacità Assunzionale;
- Allegato D: Rispetto del limite della spesa del personale;
- Allegato E: Dotazione Organica;
- Allegato F: Verbale Controlli Interni
- Allegato G: Verbale OiV
- Allegato H: Report Finali dei Responsabili dei settori dell'ente sugli obiettivi a. 2021