



COMUNE DI CODIGORO

Provincia di Ferrara

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI CODIGORO ANNO 2023 PARTE SECONDA

(Segue Relazione – Parte Prima - approvata con Delibera di G.C. nr. 165 del 05/12/2024)



Indice

SEZIONE 1 CONTESTO DI RIFERIMENTO.....	3
1.1 Premessa.....	3
1.2 Il contesto esterno.....	4
1.3 Il contesto di riferimento - l'Amministrazione.....	6
1.4 Organizzazione dell'Ente.....	8
1.5 Sistema di valutazione della performance, integrità dell'azione amministrativa.....	11
1.6 Analisi Benessere Organizzativo.....	13
1.7 Formazione, aggiornamento, qualificazione professionale.....	14
1.8 Analisi di genere.....	15
1.9 Smart Working.....	18
SEZIONE 2 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....	20
2.1 Albero della performance.....	20
SEZIONE 3 RISORSE FINANZIARIE.....	23
3.1 Risultati di gestione finanziaria.....	23
3.2 Disponibilità di cassa.....	26
3.3 Obiettivi di Finanza Pubblica.....	26
SEZIONE 4 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE..	27
4.1 Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti.....	27
4.2 Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti.....	29
SEZIONE 5 PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	
.....	30
5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	30
5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance.....	30
5.3 Conclusioni.....	31



SEZIONE 4

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

4.1 Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti

Statistica sulle schede di valutazione della performance dei dipendenti dell'anno 2023

Area di appartenenza	PUNTEGGIO			IMPORTO		
	min imo	massimo	media	minimo	massimo	media
Operatori Esp.	91	100	95,5	874,79	1239,49	1057,14
Istruttori	86	98	92	842,02	964,77	903,395
Funzionari	97	99	98	954,92	974,61	964,765

		PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE					
Settore	nr	Minimo	massimo	media	86-90,99	91-15	96-100
Servizi in Staff	20	90	100	95	3	5	12
I Settore	18	91	97	94	0	10	8
II Settore	10	86	91,67	88,83	9	1	0
III Settore	7	90	94	92	1	6	0
IV Settore	3	98	99	98,5	0	0	3



4.2 Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti

Per la sezione relativa ai Dirigenti si da atto che il Nucleo di Valutazione, con verbale n. 1 del 19/03/2025, ha effettuato la proposta di valutazione dei dirigenti per la corresponsione dell'indennità di risultato per l'anno 2023, condividendola contestualmente con il Sindaco e consegnando le relative schede ai diretti interessati.

Si è concluso pertanto il processo di misurazione e valutazione della performance, come risulta dalla seguente tabella:

Sistema di misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti	Dato	%
Numero dirigenti interessati	4	100
Valutazione MEDIA	89,75	89,75%
Valutazione MASSIMA	95	95%
Valutazione MINIMA	85	85%
Importo medio erogato relativo all'anno	2538,77	25%
Importo massimo erogato relativo all'anno	2687,46	26,46%
Importo minimo erogato relativo all'anno	2404,57	23,67%



SEZIONE 5

PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La presente relazione è stata redatta nei tempi e con le modalità previsti dal Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente.

Il Segretario Generale ha predisposto la propria relazione sugli obiettivi raggiunti in relazione agli obiettivi allo stesso assegnati.

Del pari ciascun Dirigente del settore di appartenenza, coadiuvato dai Responsabili di Servizio, ha predisposto una relazione sintetica sulle attività svolte con riferimento agli obiettivi programmati.

La relazione finale complessiva verrà approvata dalla Giunta Comunale, che verificherà la rispondenza dei risultati raggiunti agli indirizzi impartiti, entro il termine previsto dal vigente Regolamento degli uffici e servizi.

La presente relazione verrà infine trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione perché proceda alla validazione della relazione finale del ciclo della performance e successivamente pubblicata sul sito web del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente".

5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

Punti di forza

L'azione di coesione tra apparato gestionale e organi politici ha consentito di raggiungere migliori risultati in termini di maggiore attenzione alle risorse pubbliche, economicità ed efficacia dell'azione amministrativa.

Esso ha inoltre determinato maggiore chiarezza della strategia amministrativa.

Punti di debolezza

La programmazione dell'attività è stata effettuata in uno scenario finanziario determinato dall'ordinaria necessità di un forte contenimento della spesa, anche alla luce delle rigide regole imposte dal legislatore, per il rispetto dei vincoli di finanza pubblica, che impongono un'attenta gestione e un continuo monitoraggio delle entrate per una progressiva e correlata programmazione delle spese;

A quanto sopra sottolineato, si è aggiunto lo scenario di finanza locale in cui questa Amministrazione si è venuta a trovare nel 2022, costituito da notevoli effetti negativi dovuti agli strascichi dell'emergenza sanitaria per Covid-19 che, da un lato, ha occupato l'ente nella gestione della pandemia residua verso la popolazione e dall'altro ha destinato



importanti risorse (fondo alimentare, fondi covid) a ristoro delle mancate entrate comunali. Grande attenzione è stata rivolta all'avvio delle progettazioni del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) che intercettano risorse di notevole importanza per l'amministrazione di Codigoro.

Si consolida altresì la progressiva ulteriore diminuzione della dotazione organica, a cui si è aggiunta una serie di situazioni impreviste e non pianificate che hanno spinto l'Amministrazione ad adottare una politica del personale rapida e flessibile, finalizzata all'individuazione di soluzioni alternative per far fronte alle carenze di organico e garantire una copertura più efficace dei servizi in situazione di "criticità". Tutto ciò viene appesantito, purtroppo, da un aumento esponenziale di compiti di natura burocratica via via introdotti dal contesto normativo di riferimento, piuttosto complesso e instabile, adempimenti che, ferma restando l'importanza e la priorità degli obiettivi perseguiti, sottraggono tempo ed energie, agli operatori delle pubbliche amministrazioni, prima dedicate al soddisfacimento di esigenze tangibili e più immediatamente percepibili della Comunità locale.

5.3 Conclusioni

La predisposizione ed approvazione della presente relazione conclude la fase di misurazione della performance al fine di determinare e rappresentare in sequenza:

- a) il livello di conseguimento degli obiettivi, sulla base degli indicatori preventivamente individuati e selezionati nella loro configurazione e nel loro livello atteso;
- b) il livello di economico impiego delle risorse, sulla base dell'effettivo svolgimento della gestione e tenuto conto delle evoluzioni effettivamente intervenute nel corso dell'esercizio; c) il livello di realizzazione delle attività, sulla base del rispetto delle tempistiche inizialmente previste e degli indicatori definiti per la misurazione.

Oltre che fase che chiude il ciclo di misurazione della performance la relazione sulla performance rappresenta un elemento di fondamentale rilevanza in considerazione del fatto che:

- costituisce uno strumento di comunicazione, con cui l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente;
- costituisce il collegamento, nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, tra il sottosistema della performance organizzativa (legato essenzialmente alle logiche della programmazione e del controllo) ed il sistema della performance individuale (legato essenzialmente alle logiche della valutazione del personale e dell'applicazione degli istituti premianti, anche disciplinati contrattualmente).

La validazione della presente relazione da parte dell'organismo Individuale di Valutazione (OIV) costituisce presupposto imprescindibile per l'accesso al trattamento accessorio dei dipendenti e alla retribuzione di risultato dei Dirigenti dell'Ente.