

# RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2024

## **1. Presentazione della Relazione**

La rendicontazione della performance, introdotta dal D. Lgs 150/2009 così come modificato dall'articolo 8 del D. Lgs 74/2017 (c.d. riforma Madia), costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Nel dettaglio la relazione deve evidenziare, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno.

In base all'art. 27, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009, la relazione deve, altresì, documentare gli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione ed innovazione ai fini dell'erogazione dei premi all'uopo previsti.

La relazione, così redatta, deve essere validata dal Nucleo di Valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del d.lgs. n. 150/2009.

Il Comune, è infatti già dotato, in base alla vigente normativa di settore, di strumenti di programmazione e di controllo, che regolarmente vengono aggiornati. Il D.U.P., il bilancio annuale e pluriennale, il Peg, il Pdo, il controllo di gestione, il rendiconto della gestione sono tipici esempi del ciclo di programmazione e di controllo del Comune. A partire dall'anno 2022 il Comune di Diano Marina ha adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, introdotto dall'articolo 6 del d.l. 80/2021. Il PIAO, operativo dal 1° luglio 2022, è un documento unico di programmazione e governance che sostituisce e assorbe una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre. Tra questi, il piano della performance, del lavoro agile (POLA) e dell'anticorruzione. L'obiettivo è la semplificazione dell'attività amministrativa e una maggiore qualità e trasparenza dei servizi pubblici.

Questi strumenti rappresentano anche dei validi mezzi di comunicazione e di trasparenza della programmazione degli obiettivi e della rendicontazione dei risultati.

## **2. Il ciclo della Performance**

Il Legislatore, con la riforma del 2009 (c.d riforma Brunetta), che introduce la parola "performance", illustra il ciclo di gestione della performance, prevedendo delle specifiche fasi:

1. definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei rispettivi valori attesi ed indicatori;
2. collegamento obiettivi ed allocazione risorse;
3. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
5. utilizzo dei sistemi premiali, secondo criteri di valorizzazione del merito;
6. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, ai componenti degli organi esterni, ai cittadini, agli utenti.

In particolare il Comune di Diano Marina valuta ogni anno la performance, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, tenendo in evidenza gli obiettivi di ogni area.

## **3. La struttura organizzativa del Comune di Diano Marina**

La struttura organizzativa del Comune è articolata in Settori, secondo raggruppamenti di competenza adeguati all'assolvimento omogeneo e compiuto di una o più attività omogenee.

Con delibera n. 75 dell'11.06.2025 è stata modificata la macrostruttura dell'Ente, così come sotto esplicitata:

<b>SETTORE 1° AFFARI GENERALI</b>
---------------------------------------

Ufficio Personale

<b>SETTORE 2° SERVIZI ALLA PERSONA</b>
--

Ufficio Servizi Sociali  
Gestione tecnico-amministrativa-finanziaria ATS n.12  
Ufficio Asilo Nido  
Ufficio Pubblica Istruzione

<b>SETTORE 3° ECONOMICO FINANZIARIO - DEMOGRAFICI</b>
---

Ufficio Programmazione Economico Finanziaria  
Ufficio Economato  
Partecipazioni Societarie  
Ufficio Demografici (Statistica – Toponomastica)

**SETTORE 4°  
TRIBUTI**

Ufficio Tributi (IMU – TARI)

**SETTORE 5°  
LAVORI PUBBLICI – MANUTENZIONE**

Ufficio Lavori Pubblici  
Ufficio Manutenzione  
Ufficio Ecologia – Ambiente – Rifiuti solidi urbani  
Ufficio Demanio  
Patrimonio – E.R.P.

**SETTORE 6°  
TURISMO – SPORT – INFORMATICA - COMMERCIO**

Ufficio Turismo  
Ufficio Sport  
Ufficio Biblioteca (Museo - Cultura)  
Ufficio Commercio  
(Artigianato – Agricoltura – Trasporti)

**SETTORE 7°  
EDILIZIA PRIVATA – URBANISTICA - DEMANIO**

Ufficio Edilizia Privata  
Pianificazione Urbanistica

**SETTORE 8°  
SEGRETERIA – CONTRATTI – CONTENZIOSO**

Ufficio Segreteria (Protocollo – Archivio – Messi – Centralino)  
Ufficio Contratti  
Ufficio Contenzioso  
URP  
Ufficio Informatica

**SETTORE 9°  
POLIZIA LOCALE**

Ufficio Polizia Locale (con dipendenza funzionale dal Sindaco in attuazione delle vigenti disposizioni nazionali e regionali)  
(Gestione amministrativa suolo pubblico – Polizia Amministrativa)  
Protezione Civile (Ufficio con dipendenza funzionale dal Sindaco)  
(Gestione convenzione con il Comune di Diano San Pietro per la Protezione Civile)

Con deliberazione della G.C. n. 76 del 14.06.2024 è stata approvata l'ultima pesatura e graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione (ex P.O.) ai sensi dell'art. 18 del CCNL 16.11.2022 e del Regolamento denominato "Sistema per l'individuazione e la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione" approvato con deliberazione G.C. n. 64 del 31.05.2024.

#### **4. I risultati raggiunti**

Il D.U.P. (documento unico di programmazione) per il triennio 2024/2026 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 53 del 25.07.2023.

Il Bilancio di previsione relativo agli esercizi finanziari 2024/2026 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 89 del 17.12.2024; esecutiva, sulla base del D.U.P. per il triennio 2024/2026. All'interno del DUP sono stati declinati, in osservanza al programma di mandato, gli obiettivi strategici dell'Ente che sono stati successivamente scomposti in obiettivi operativi e successivamente assegnati sotto forma di obiettivi gestionali triennali/annuali (per l'annualità 2024) ai singoli Responsabili con deliberazione di Giunta Comunale n. 134 del 25.10.2024 di approvazione del PIAO, ivi compreso il piano della performance in esso assorbito.

Pertanto oltre alle risorse umane, finanziarie e strumentali ogni responsabile ha avuto assegnati analitici obiettivi di PEG.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 24.01.2024 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2024/2026.

Il Segretario Generale, unitamente al Nucleo di Valutazione, ha costantemente monitorato e rilevato i risultati raggiunti.

Il raggiungimento degli obiettivi è stato perseguito pur con le criticità rinvenibili sia nella gestione di ricorrenti attività urgenti e, in quanto tali, non programmabili nonché nella progressiva riduzione delle risorse disponibili.

L'Amministrazione comunale ha deliberato, con atto di Giunta comunale n. 184 del 24.12.2024 l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate - Anno 2024.

#### **PERFORMANCE ANNO 2024**

Gli obiettivi affidati con la citata deliberazione della Giunta Comunale n. 134 del 25.10.2024 sono allegati alla presente relazione.

**Il grado di raggiungimento degli obiettivi di performance, consuntivato, è stato evidenziato nelle richiamate schede di consuntivazione della parte afferente la performance per l'annualità 2024.**

## 5. **Conclusioni**

La presente relazione rappresenta il documento finale del ciclo della Performance, necessaria al fine di accedere agli strumenti premiali del merito individuale, costituendone un presupposto irrinunciabile, assieme alla sua validazione da parte del Nucleo di Valutazione, alla quale sarà trasmessa.

Il Segretario Generale  
Dott.ssa Cristina Bloise