



*COMUNE di TREPUZZI*

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

**Anno 2020**

## **PREMESSA**

Il presente documento illustra la Relazione sulla performance del Comune di Trepuzzi, con riferimento all'anno 2020, redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009.

La Relazione costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini ed a tutti gli altri stakeholders (portatori di interessi), interni ed esterni, i risultati organizzativi e individuali ottenuti nel corso dell'anno precedente, rispetto ai singoli obiettivi strategici e gestionali programmati e alle risorse assegnate, evidenziando gli scostamenti e le criticità registrati, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Al pari del Piano della performance, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b) del D. Lgs. n. 150/2009, la Relazione è approvata dall'organo di indirizzo politico amministrativo (Giunta Comunale) e, ai sensi dell'art. 14, commi 4, lettera c) e dell'art. 6 dello stesso decreto, deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) dell'Ente, per l'accesso agli strumenti premiali dei dipendenti.

Infine il documento va pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".

La presente relazione è stata elaborata con il coinvolgimento delle strutture gestionali in cui si articola l'organizzazione dell'Ente, sulla base degli atti d'ufficio presenti e con il supporto del Nucleo di Valutazione.

### **1. INQUADRAMENTO NORMATIVO**

L'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 "Piano della performance e Relazione sulla performance" al co. 1 prevede che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno, entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

L'art. 14 del D. Lgs. 150/2009 "Organismo indipendente di valutazione della performance" al co. 4, lett. c) prevede che l'Organismo indipendente di valutazione della performance valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.

Anche il vigente sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Trepuzzi, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 147 del 02/09/2016, prevede al punto 2 "Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa" un percorso di programmazione degli obiettivi da raggiungere e di misurazione e rendicontazione dei risultati che si conclude con la redazione ed approvazione della Relazione sulla performance.

### **2. IL CICLO DELLA PERFORMANCE**

Nelle amministrazioni pubbliche il concetto di performance è stato introdotto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che ha disciplinato il ciclo della performance.

Come già accennato, le varie fasi in cui si articola il ciclo della performance si sostanziano nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti.

Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo e ai cittadini.

### *2.1 Il ciclo della Performance nel Comune di Trepuzzi*

Nel nostro Ente, il ciclo della performance dell'anno 2020 si è avviato con la presentazione e conseguente deliberazione del Documento Unico di Programmazione 2020-2022, avvenuta con deliberazione della G.C. n. 150 del 30.07.2019, con l'approvazione della nota di aggiornamento al DUP, avvenuta con deliberazione di Giunta Comunale n. 118 DEL 29/09/2020 e con la discussione e conseguente deliberazione del DUP avvenuta con deliberazione di Consiglio Comunale n. 39 del 28/10/2020, cui è seguita l'approvazione del bilancio di previsione finanziario 2020-2022, avvenuta con deliberazione del C.C. n. 40 del 28/10/2020.

Tale programmazione annuale avviene in coerenza con le linee programmatiche approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi ed i progetti contenuti nel programma elettorale con un orizzonte temporale di cinque anni (deliberazione C.C. n. 33 del 24/06/2016).

Con deliberazione della G.C. n. 162 del 15/12/2020 l'Amministrazione ha proceduto, conseguentemente, all'approvazione del Piano esecutivo di gestione anno 2020. Nel Piano Esecutivo di Gestione, per la parte che riguarda la performance, sulla base degli obiettivi strategici riportati nel DUP, vengono individuati gli obiettivi operativi ad essi associati, misurati attraverso indicatori finalizzati al monitoraggio dei risultati raggiunti, specificando i responsabili della realizzazione di tali obiettivi ed i risultati attesi.

#### *2.1.1. Il Piano Esecutivo di Gestione*

Nel 2020 il P.E.G. del Comune di Trepuzzi è stato predisposto ed approvato in un periodo avanzato dell'anno (ottobre-dicembre). Ciò è una diretta conseguenza della tardiva approvazione del bilancio di previsione 2020-2022, causata dalle difficoltà tecniche ed organizzative connesse all'emergenza da Covid-19 che nell'anno 2020 ha fortemente condizionato non solo l'intera attività amministrativa dell'Ente, ma la stessa tenuta ed organizzazione del Sistema Paese.

Nel corso dell'anno, sin dal mese di febbraio, il Comune di Trepuzzi – così come tutti i Comuni italiani – ha dovuto impiegare tutte le proprie risorse per fronteggiare le nuove necessità organizzative causate dall'emergenza sanitaria, cercando non solo di adeguarsi celermente alle misure di sicurezza impartite dal Governo nel periodo di lockdown, mirate ad evitare l'estendersi della pandemia, ma anche di garantire il mantenimento degli standards di qualità di servizi ed attività indispensabili per la salute e la sicurezza dei cittadini. Da un lato, quindi, la struttura amministrativa ha dovuto adattarsi velocemente a nuove formule di lavoro (es. smart working, accessi del pubblico scaglionati, utilizzo esclusivo delle tecnologie informatiche nei rapporti col cittadini/utente etc.); dall'altro ci si è impegnati a garantire attività essenziali come le emergenze di protezione civile, la distribuzione dei buoni spesa alle famiglie in difficoltà, la ripresa in sicurezza delle attività scolastiche, i turni di controllo e vigilanza etc...

In ragione di ciò, l'Amministrazione ha ritenuto di incentrare la programmazione (intesa come fissazione di obiettivi e reperimento delle relative risorse) e la conseguente valutazione della performance individuale ed organizzativa dell'Ente – per l'anno 2020 – sulle necessità connesse alla particolare emergenza che è ancora in corso, dando particolare rilievo agli sforzi che gli uffici comunali hanno fatto e continuano a fare per garantire le attività essenziali afferenti al Comune.

Nell'assegnazione degli obiettivi, pertanto, si è tenuto anche conto dei tempi ristretti per la loro realizzazione entro la fine del 2020 e della loro eventuale estendibilità anche ai periodi iniziali dell'anno successivo.

Nel dettaglio, ad ogni Responsabile e alle strutture di competenza sono stati assegnati sia obiettivi Settoriali (per un massimo di 80 punti percentuali in termini di peso totale degli obiettivi), sia obiettivi trasversali (per un massimo di 20 punti percentuali). Tra gli obiettivi trasversali a tutti i Settori sono stati individuati specifici obiettivi inerenti il rispetto delle misure inerenti la trasparenza e la prevenzione della corruzione previste dalla legge e dal PTPC 2020-2022.

Il processo di adozione del Piano, quindi, si è dispiegato attraverso una fase di individuazione di obiettivi strategici e funzionali al programma dell'Amministrazione Comunale ed alla sua attività istituzionale ed una fase di declinazione degli obiettivi individuati in azioni/attività concrete, collegati alle risorse umane ed economiche da gestire per realizzarli. Il collegamento alle risorse economiche affidate è stato effettuato allegando agli obiettivi le voci di entrata e di spesa di competenza di ciascun Settore articolate in capitoli.

Con il medesimo Piano sono stati assegnati alla scrivente Segretario Generale di questo Comune, dott.ssa Claudia Casarano, specifici obiettivi di risultato, al fine del riconoscimento e della quantificazione della retribuzione di risultato anno 2020.

In relazione al Piano esecutivo di gestione 2020 deve rilevarsi che, prima di giungere all'approvazione del Piano nella sua versione definitiva, il Nucleo di Valutazione dell'Ente ha attestato, con nota prot. 17983 del 11/12/2020, la misurabilità degli obiettivi individuati ed assegnati ai Responsabili di Settore per l'anno 2020. Lo stesso Nucleo, in tale sede, ha evidenziato che, per il 2020, vi è stata l'assegnazione dei predetti obiettivi da parte della Giunta Comunale nel mese di dicembre, segnalando all'Organo di indirizzo politico – amministrativo la necessità di migliorare il processo di programmazione ovvero provvedere alla individuazione ed assegnazione degli obiettivi di Performance all'inizio dell'esercizio finanziario.

## *2.2. La realizzazione degli obiettivi programmati*

Il periodo successivo alla fase di programmazione è dedicato alla realizzazione delle fasi previste dai singoli obiettivi assegnati. Tutti i Responsabili di Settore, al termine dell'esercizio, hanno predisposto una relazione sintetica delle attività svolte, in ragione degli obiettivi loro assegnati.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione Comunale nel corso dell'anno 2020, si ritiene opportuno riportare di seguito sintetiche informazioni circa l'organizzazione dell'Ente.

Per l'anno 2020, con deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 28/05/2020 è stato adottato il piano triennale dei fabbisogni del personale 2020-2022, è stata rideterminata la dotazione organica ed è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze.

Di conseguenza, la macrostruttura del Comune di Trepuzzi di cui si è tenuto conto nell'adozione del Piano Esecutivo di Gestione risulta articolata in sette Settori: Affari Generali, Servizi Demografici, Economico-Finanziario e Personale, Lavori Pubblici e programmazione, Urbanistica-Ambiente-Attività produttive, Servizi Sociali, Polizia Locale. La dotazione organica 2020 prevedeva su un totale di 65 posti programmati, n. 45 posti coperti e n. 25 di posti vacanti.

Va rilevato, in questa sede, che il Settore Servizi Demografici, anche per il 2020 è stato affidato alla Responsabilità del Segretario Generale dell'Ente e, nel periodo di assenza della stessa per astensione obbligatoria, ad interim al Vice Segretario Dott. Benvenuto Bisconti, mentre la responsabilità di due Settori

(Servizi Sociali e Lavori Pubblici e Programmazione), per carenza della figura del responsabile, è stata affidata ad interim ad altri responsabili in servizio presso l'Ente.

Questi dati sono utili per comprendere che la realizzazione degli obiettivi programmati non è sempre agevole, anche in virtù della situazione di strutturale carenza di organico in cui l'Ente versa da tempo, aggravata dai collocamenti a riposo che si sono realizzati nel corso delle annualità 2018-2019-2020 in seguito all'entrata in vigore delle nuove norme in materia pensionistica, cui si sta progressivamente cercando di sopperire. Nel 2021 si è proceduto alla nuova programmazione in materia di personale 2021-2023 con deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 14/1/2021 e si sta gradualmente procedendo all'attuazione delle previsioni.

L'attuale struttura organizzativa del Comune di Trepuzzi, dunque, può essere sintetizzata nel seguente *organigramma*, così come attualmente rappresentato nel sito istituzionale dell'Ente:



### 2.3. La fase di “consolidamento dei risultati”: la Relazione del Nucleo di Valutazione

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 135 del 03/11/2020, per le motivazioni ivi contenute, l'Amministrazione ha provveduto alla trasformazione dell'organismo indipendente di valutazione (O.I.V.) in nucleo di valutazione (N.D.V.)

Con nota prot. 0002915 del 24/02/2021, il Nucleo ha invitato tutti i Responsabili di Settore in un incontro che si è tenuto il 4 marzo 2021 presso la Sede Municipale al fine di avviare l'interlocazione relativa al ciclo di gestione della performance 2020. In tale sede si è stabilito il cronoprogramma delle attività di rendicontazione degli obiettivi programmati e realizzati e tutti i Responsabili hanno conseguentemente provveduto a trasmettere i report richiesti.

I criteri cui viene parametrato il giudizio finale relativo alla valutazione di ogni singolo Responsabile, come regolamentati dal sistema di valutazione dell'Ente, sono i seguenti:

Punteggio attribuito a seguito di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel rispetto dei programmi e degli indirizzi fissati dalla Giunta o da analoghi strumenti di programmazione (su certificazione del NdV)	Max. pt. 40
Valutazione da parte del Segretario Comunale	Max. pt. 50
Performance organizzativa	Max. pt. 10

Il sottoscritto Segretario Generale, pertanto, con nota prot. 5519 del 16/04/2021 ha trasmesso al Nucleo le Schede di Valutazione dei Responsabili di Settore relativamente ai comportamenti organizzativi, così come previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della Performance e dal Regolamento per la valutazione delle posizioni organizzative, di cui alla deliberazione della G.C. n. 146 del 02/09/2016.

Successivamente, con nota prot. 8520/2021 del 14/06/2021, in atti, ha assegnato i punteggi relativamente al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance attesi e ha formulato la proposta di valutazione dei Responsabili di Settore titolari di P.O. per l'Esercizio Finanziario 2020.

Le risultanze unitarie per ogni Settore – comprensive dei dati relativi al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel rispetto dei programmi e degli indirizzi fissati dalla Giunta su certificazione dell'OIV, della valutazione da parte del Segretario Comunale e della performance organizzativa - sono le seguenti:

<b>Settore</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Totale</b>
Polizia Locale	Barrotta Giuseppe	<b>96/100</b>
Urbanistica - Ambiente-Attività produttive	Florio Giancarlo	<b>90,4/100</b>
Lavori Pubblici	Florio Giancarlo	<b>96,5/100</b>
Economico-Finanziario	Bisconti Benvenuto	<b>97,8/100</b>
Servizi Sociali	Bisconti Benvenuto	<b>97/100</b>
Affari Generali	Del Prete Maria Rita	<b>97,8/100</b>
Servizi Demografici	Casarano Claudia/Bisconti Benvenuto	<b>48,8/50</b>

Si specifica che il Nucleo ha formulato anche la proposta di valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi del Settore Servizi Demografici per consentire di portare a compimento la valutazione dei dipendenti del Settore stesso, fermo restando che la valutazione del Responsabile, che nel caso di tale Settore coincide con il sottoscritto Segretario Generale, spetta al Sindaco.

Conseguentemente, il sottoscritto Segretario Generale ha trasmesso ai Responsabili i risultati della valutazione con note mail del 14/06/2021 e gli stessi hanno provveduto alla compilazione e consegna all'Ufficio Personale delle schede di valutazione del personale dipendente. Di seguito si riporta una sintesi delle valutazioni del personale dipendente nei singoli Settori per l'anno 2020, con l'indicazione del valore medio delle valutazioni per Settore, che rappresenta il grado di differenziazione delle valutazioni ed il grado di selettività delle stesse.

	AFFARI GENERALI	SERVIZI DEMOGRAFICI	ECONOMICO-FINANZIARIO	POLIZIA LOCALE	URBANISTICA – AMBIENTE – ATT. PRODUTTIVE	SERVIZI SOCIALI	LAVORI PUBBLICI E PROGRAMMAZIONE
1	90,80	97,80	98,8	96,00	85,40	96,00	96,50
2	87,80	95,80	98,8	97,00	94,40	92,00	93,50
3	88,80	95,80	98,8	96,00	90,40	80,00	94,50
4	90,80			96,00		95,00	94,50
5	88,80			93,00		95,00	94,50
6	93,80			96,00		94,00	93,50
7	88,80			94,00			
8	92,80						
<b>MEDIA SETTORE</b>	<b>90,30</b>	<b>96,47</b>	<b>98,80</b>	<b>95,43</b>	<b>90,07</b>	<b>92</b>	<b>94,50</b>

#### *2.4. Rendicontazione dei risultati*

Dalla proposta di valutazione prodotta dal Nucleo, si evince che nel corso del 2020 sono stati raggiunti alcuni importanti risultati per l'Ente quali, solo a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'adozione delle misure atte a garantire il rispetto dei protocolli di sicurezza legati all'emergenza da COVID-19, tanto con riferimento al servizio di trasporto scolastico quanto al servizio di refezione scolastica, l'acquisto di un nuovo scuolabus, la gestione delle consultazioni elettorali e referendarie senza l'assunzione di risorse umane esterne e contenendo la spesa pubblica, la distribuzione complessiva di tutti i buoni spesa e i contributi per i rispettivi trasferimenti ricevuti nel periodo di emergenza sanitaria; e ancora, l'avvio della procedura di cessione delle quote maggioritarie della Farmacia comunale di Trepuzzi srl, l'attivazione del servizio

autovelox, la prosecuzione per un altro biennio del progetto SPRAR – SIPROIMI ed il presidio del territorio per evitare gli assembramenti; l'istituzione del servizio civico e l'avvio delle attività lavorative per i percettori del reddito di cittadinanza idonei; la predisposizione e approvazione del Regolamento comunale per il funzionamento del SUAP, l'adeguamento degli spazi scolastici ai protocolli di sicurezza COVID-19 e l'avvio di numerosi appalti per la realizzazione di opere pubbliche.

Con riferimento specifico alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi trasversali, si segnala che tutti i Settori hanno dimostrato una maggiore sensibilità rispetto al passato al rispetto delle misure previste dal Piano di prevenzione della Corruzione dell'Ente, raggiungendo tutti l'obiettivo assegnato.

Con riguardo agli obblighi di pubblicazione dei dati di competenza sul sito istituzionale dell'Ente, previsti dal D. Lgs. n. 33/2013, per quanto il grado di assolvimento sia notevolmente migliorato rispetto agli anni precedenti, resta ferma la necessità di lavorare ulteriormente sulla tempestività di pubblicazione dei dati; alcuni ritardi sono dovuti certamente al carico di lavoro afferente agli Uffici, che spesso ostacola la puntuale pubblicazione dei dati.

Gli obiettivi raggiunti parzialmente, comunque, così come evidenziati nella proposta di valutazione da parte del Nucleo, dovranno fungere da stimolo per rivedere e migliorare l'attività di programmazione delle prossime annualità, attività che deve essere sempre più aderente alla realtà dell'Ente ed alle risorse disponibili, nonché essere spunto per la riorganizzazione del lavoro all'interno degli Uffici.

È d'obbligo rilevare, quale dato positivo di miglioramento della performance organizzativa dell'Ente che quest'anno il processo valutativo si è avviato tempestivamente già all'inizio dell'esercizio e ciò consentirà la rendicontazione dei risultati e l'approvazione della Relazione sulla Performance entro il mese di giugno 2021.

### **3. CONCLUSIONI**

La presente Relazione sulla Performance, in seguito alla validazione da parte del Nucleo di Valutazione, dovrà essere approvata da parte della Giunta Comunale. Si dà atto, inoltre, che all'esito del processo valutativo, si procederà all'attribuzione delle indennità di risultato ai Responsabili e delle risorse per incentivare la produttività ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa, secondo i parametri di cui ai sistemi di valutazione vigenti.

In questa sede, infine, si dà atto che in data 29/12/2020 è stato sottoscritto il Contratto collettivo decentrato integrativo 2020, che conferma la previsione degli anni precedenti.

Il contratto integrativo decentrato e le vigenti norme regolamentari prevedono delle differenziazioni nei premi individuali sia per il personale incaricato di posizione organizzativa che per il personale dipendente. In particolare, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate sono attribuite delle maggiorazioni del premio individuale.

Deve concludersi che, nonostante i grandi cambiamenti organizzativi e sociali che la pandemia da Coronavirus ha provocato, l'Ente ha dimostrato una forte tenuta, riuscendo a non comprimere i servizi essenziali e a riorganizzarsi per affrontare l'emergenza sanitaria. Inoltre, considerando sia le criticità presenti all'interno dell'Ente, riconducibili sostanzialmente ad una strutturale carenza di personale in tutti i Settori, nell'anno 2020 si è raggiunto un ottimo livello di conseguimento degli obiettivi programmati e attualmente sono presenti tutte le condizioni per migliorare ulteriormente, nei prossimi anni, sia l'organizzazione interna del lavoro che l'erogazione dei servizi al cittadino.

Trepuzzi, 21/06/2021

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Claudia Casarano