



COMUNE di TREPUSZI

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2023

PREMESSA

Il presente documento illustra la Relazione sulla performance del Comune di Trepuzzi, con riferimento all'anno 2023, 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 dal Nucleo di valutazione 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.

A decorrere dall'anno 2023 la performance è sottoposta al nuovo sistema di misurazione e valutazione adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 122 del 14/07/2022, il quale prevede un percorso di programmazione degli obiettivi da raggiungere, di misurazione e rendicontazione dei risultati che si conclude

con la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dei Responsabili di Settore (P.O.) effettuata dal Nucleo di Valutazione. Quest'ultimo, dopo aver evidenziato a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, effettua quindi la valutazione della *performance* dei Responsabili in seguito a colloqui individuali e, sulla base della scheda di valutazione, formula al Sindaco la proposta di valutazione degli stessi.

A conclusione del su indicato iter, il Segretario Generale predisponde della Relazione sulla performance da sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale e la trasmette al Nucleo di Valutazione per la sua validazione.

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 2023 si è avviato con la presentazione e conseguente deliberazione del Documento Unico di Programmazione 2023-2025, avvenuta approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 31/07/2023, cui è seguita l'approvazione del bilancio di previsione finanziario 2023-2025, avvenuta con deliberazione del C.C. n. 28 del 31/07/2023.

Con deliberazione G.C. n. 168 del 18/08/2023 l'Amministrazione ha proceduto, conseguentemente, all'approvazione del Piano esecutivo di gestione anno 2023 e con deliberazione G.C. n. 195 del 30/09/2023 all'approvazione del PDO 2023 – 2025 contenente, sulla base degli obiettivi strategici riportati nel DUP, gli obiettivi operativi ad essi associati, misurati attraverso indicatori finalizzati al monitoraggio dei risultati raggiunti, con la specificazione dei Responsabili della realizzazione di tali obiettivi ed i risultati attesi.

2.1.1. Il Piano Esecutivo di Gestione

Nel 2023 sia il P.E.G. sia il PDO del Comune di Trepuzzi sono stati predisposti ben oltre la metà dell'anno, pertanto, nell'assegnazione degli obiettivi, si è tenuto anche conto dei tempi relativamente ridotti per la loro

realizzazione entro la fine del 2023 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 obiettivi di:

1. **Performance organizzativa** nella misura del 30%;
2. **Performance individuale, con riferimento al raggiungimento degli obiettivi specifici di Settore** (nella misura del 40%) delle **Competenze professionali** (nella misura del 20%) e della **Capacità di differenziare la valutazione dei collaboratori** dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (nella misura del 10%).

Tra gli obiettivi di Performance organizzativa per tutti i Settori sono stati individuati specifici obiettivi inerenti il rispetto delle misure di trasparenza e prevenzione della corruzione previste dalla legge e dal PTPC 2023-2025.

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, eventualmente collegati alle risorse umane ed economiche da gestire per realizzarli. Nel caso di obiettivi connessi all'impiego di risorse economiche, il collegamento è stato effettuato allegando agli obiettivi le voci di entrata e di spesa di competenza di ciascun Settore articolate in capitoli.

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, la quale è stata inviata al Nucleo di Valutazione.

Il Segretario Generale ha provveduto alla compilazione delle schede relative alle Competenze professionali di ciascun Responsabile, mentre il Nucleo di Valutazione ha redatto le schede relative alla Performance individuale, con riferimento al raggiungimento degli obiettivi specifici di Settore e a quelle relative alla Capacità di differenziare la valutazione dei collaboratori, tutte in conformità con quanto previsto dal vigente SMIVAP.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione Comunale nel corso dell'anno 2023, si ritiene opportuno riportare di seguito sintetiche informazioni circa l'organizzazione dell'Ente.

La macrostruttura del Comune di Trepuzzi di cui si è tenuto conto nell'adozione del Piano Esecutivo di Gestione e nel PDO risulta articolata in sette Settori:

- SETTORE AFFARI GENERALI

- SETTORE SERVIZI SOCIALI
- SETTORE SERVIZI DEMOGRAFICI
- SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO E PERSONALE
- SETTORE LAVORI PUBBLICI E PROGRAMMAZIONE
- SETTORE URBANISTICA AMBIENTE E ATTIVITA' PRODUTTIVE
- SETTORE CORPO DI POLIZIA LOCALE

Il Settore Servizi Demografici anche per il 2023 è stato affidato alla Responsabilità del Segretario Generale dell'Ente.

Nel corso dell'anno, i Settori Economico Finanziario e Personale (dal mese di giugno) e Servizi Sociali (dal mese di Ottobre) sono stati retti ad interim dal Segretario Generale. Il Settore Lavori Pubblici e Programmazione, per carenza della figura del Responsabile, è stata affidata ad interim fino al 15.06.2023 al Responsabile del Settore Urbanistica Ambiente-Attività produttive.

Tale frammentazione del periodo di gestione dei Settori su citati ha determinato rilevanti conseguenze sulle effettive possibilità di conseguire i risultati programmati, indipendentemente dalle responsabilità dei rispettivi titolari pro tempore.

2.3. Valutazione del personale dipendente assegnato ai Settori e proposta di valutazione dei Responsabili del Nucleo di Valutazione

Il sottoscritto Segretario Generale ha chiesto ai Responsabili la trasmissione delle schede di valutazione del personale dipendente assegnato ai Settori, le quali vengono riportate nella seguente Tabella:

SETTORE/Dipendente	VALUTAZIONE COMPLESSIVA IN CENTESIMI
AFFARI GENERALI – 1	96,14
AFFARI GENERALI – 2	92,86
AFFARI GENERALI - 3	91,14
AFFARI GENERALI - 4	96,00
AFFARI GENERALI - 5	92,71
AFFARI GENERALI - 6	97,00
AFFARI GENERALI - 7	91,43

AFFARI GENERALI - 8	93,57
AFFARI GENERALI - 9	94,00
AFFARI GENERALI - 10	90,71
SERV. SOCIALI -1	66,67
SERV. SOCIALI -2	100,00
ECONOMICO FINANZIARIO E PERSONALE -1	100,00
ECONOMICO FINANZIARIO E PERSONALE -2	95,29
ECONOMICO FINANZIARIO E PERSONALE -3	100,00
LAVORI PUBBLICI E PROGRAMMAZIONE -1	91,43
LAVORI PUBBLICI E PROGRAMMAZIONE -2	100,00
URBANISTICA AMBIENTE E ATTIVITA' PRODUTTIVE - 1	20,00
URBANISTICA AMBIENTE E ATTIVITA' PRODUTTIVE -2	97,30
URBANISTICA AMBIENTE E ATTIVITA' PRODUTTIVE -3	97,30
URBANISTICA AMBIENTE E ATTIVITA' PRODUTTIVE -4	97,00
URBANISTICA AMBIENTE E ATTIVITA' PRODUTTIVE -5	96,70
SERVIZI DEMOGRAFICI -1	100,00
SERVIZI DEMOGRAFICI -2	98,71
CORPO DI POLIZIA LOCALE -1	97,14
CORPO DI POLIZIA LOCALE- 2	95,71
CORPO DI POLIZIA LOCALE – 3	82,86
CORPO DI POLIZIA LOCALE – 4	92,86
CORPO DI POLIZIA LOCALE – 5	98,57
CORPO DI POLIZIA LOCALE – 6	91,43
CORPO DI POLIZIA LOCALE – 7	84,29
CORPO DI POLIZIA LOCALE - 8	91,43

Successivamente, lo scrivente 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.

Quindi, il NdV ha assegnato i punteggi relativamente al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance e ha formulato la proposta di valutazione dei Responsabili di Settore titolari di P.O. per l'Esercizio Finanziario 2023 (agli atti).

Conseguentemente, 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 del NdV, della valutazione da parte del Segretario Comunale e della performance organizzativa - sono le seguenti:

Settore	Responsabile	Totale
Affari Generali	Del Prete Maria Rita	89,60/100
Economico- Finanziario ad interim	Nunzio Fornaro	76,87/100
Servizi Demografici ad interim	Nunzio Fornaro	83,75/100
Servizi Sociali	Bianco Stefania	97,60/100
Lavori Pubblici	Perrone Danilo	94/100
Urbanistica - Ambiente-Attività produttive	Florio Giancarlo	92,90/100
Polizia Locale	Barrotta Giuseppe	93,80/100

Si specifica che il Nucleo ha formulato anche la proposta di valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi del Settore Servizi Demografici ed Economico Finanziario e Personale per consentire di portare a compimento la valutazione dei dipendenti dei Settori stessi, fermo restando che la valutazione del Responsabile, che nel caso di tali Settori coincide con il Segretario Generale, spetta al Sindaco.

2.4. Rendicontazione dei risultati

Non si può che rinviare, in questa sede, alla proposta di valutazione prodotta dal Nucleo, da cui si evince che nel corso del 2023 sono stati raggiunti alcuni importanti risultati per l'Ente, ma che tuttavia in alcuni Settori strategici non è stato possibile ottenere performance pienamente soddisfacenti a causa della prolungata gestione interinale degli stessi e del succedersi nei ruoli di responsabilità di diversi soggetti, alcuni per periodi di tempo molto ridotti.

3. CONCLUSIONI

La presente Relazione sulla Performance dovrà essere approvata da parte della Giunta Comunale e dovrà acquisire la validazione da parte del Nucleo di Valutazione. Si dà atto, inoltre, che all'esito del processo valutativo, si procederà all'attribuzione delle retribuzioni 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.

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.

Trepuzzi, 15.01.2025

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Nunzio F. Fornaro

