



*COMUNE di TREPUIZZI*

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

**Anno 2021**

## **PREMESSA**

Il presente documento illustra la Relazione sulla performance del Comune di Trepuzzi, con riferimento all'anno 2021, 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.

Il 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 2021 si è avviato con la presentazione e conseguente deliberazione del Documento Unico di Programmazione 2021-2023, avvenuta con deliberazione della G.C. n. 78 del 27.05.2021 e con la discussione e conseguente deliberazione del DUP avvenuta con deliberazione di Consiglio Comunale n. 32 del 28/06/2021, cui è seguita l'approvazione del bilancio di previsione finanziario 2021-2023, avvenuta con deliberazione del C.C. n. 33 del 28/06/2021.

Con deliberazione della G.C. n. 118 del 03/08/2021 l'Amministrazione ha proceduto, conseguentemente, all'approvazione del Piano esecutivo di gestione anno 2021. 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 2021 il P.E.G. del Comune di Trepuzzi è stato predisposto ed approvato a metà dell'anno, poco più di un mese dopo l'approvazione del bilancio di previsione 2021-2023.

Nell'assegnazione degli obiettivi, pertanto, si è tenuto anche conto dei tempi relativamente ridotti per la loro realizzazione entro la fine del 2021 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 2021-2023.

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 al Segretario Generale *pro tempore*, dott.ssa Claudia Casarano, specifici obiettivi di risultato, al fine del riconoscimento e della quantificazione della

retribuzione di risultato anno 2021.

**In relazione al Piano esecutivo di gestione 2021 deve rilevarsi che lo scrivente Segretario Generale non ha partecipato al processo formativo dello stesso, per cui non è in condizione di esprimere alcun giudizio sullo stesso ma deve limitarsi a riportare quanto espresso dagli altri soggetti coinvolti nel processo valutativo.**

## 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 2021, si ritiene opportuno riportare di seguito sintetiche informazioni circa l'organizzazione dell'Ente.

Per l'anno 2021, con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 14/01/2021 è stato adottato il pianotriennale dei fabbisogni del personale 2021-2023, 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 2021 prevedeva su un totale di 66 posti programmati, n. 38 posti coperti e n. 28 di posti vacanti.

Il Settore Servizi Demografici anche per il 2021 è stato affidato alla Responsabilità del Segretario Generale dell'Ente e, nel periodo di assenza della stessa 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.

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 nota prot. 17392 del 09/11/2021, il Nucleo ha invitato tutti i Responsabili di Settore a trasmettere un sintetico report di monitoraggio relativo allo stato di attuazione, alla data del 31.10.2021, degli obiettivi programmati e realizzati e tutti i Responsabili hanno conseguentemente provveduto a trasmettere i report richiesti. Tale richiesta è stata reiterata, rispetto alla situazione al 31.12.2021, con nota del 03.02.2022 e, in apposita riunione tenutasi in data 10.02.2022, i Responsabili sono stati invitati a consegnare entro il 30.04.2022 le Relazioni finali.

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 pro tempore, con nota del 10/02/2022 ha trasmesso via mail 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. 10150/2022 del 26/07/2022, in atti, il NdV 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 2021.

Con nota del 29.07.2022, il Responsabile del Settore “Urbanistica, Igiene Urbana, Attività Produttive” ha chiesto al Ndv di rivedere la propria valutazione; in data 08/09/2022 con nota Prot. N. 12438, il NdV ha ritenuto di confermare il giudizio complessivo espresso nelle su citata proposta di valutazione dei Responsabili di Settore titolari di P.O. per l’Esercizio Finanziario 2021.

Con nota prot. N. 10258 del 29.07.2022, la Responsabile del Settore “Affari Generali” ha chiesto al Ndv di rivedere la propria valutazione in relazione al raggiungimento dell’obiettivo di performance n.4; in data 08/09/2022 con nota Prot. N. 12440, il NdV ha ritenuto di modificare il giudizio complessivo espresso nelle su citata proposta di valutazione dei Responsabili di Settore titolari di P.O. per l’Esercizio Finanziario 2021, assegnando quindi alla stessa il punteggio complessivo di 40/40..

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:

<b>Settore</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Totale</b>
Polizia Locale	Barrotta Giuseppe	<b>98/100</b>
Urbanistica - Ambiente-Attività produttive	Florio Giancarlo	<b>83/100</b>
Lavori Pubblici	Florio Giancarlo	<b>66/100</b>
Economico-Finanziario	Bisconti Benvenuto	<b>99/100</b>
Servizi Sociali	Bisconti Benvenuto	<b>99/100</b>
Affari Generali	Del Prete Maria Rita	<b>97/100</b>
Servizi Demografici	Casarano Claudia	<b>50/50</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 Segretario Generale, spetta al Sindaco.

Conseguentemente, il sottoscritto Segretario Generale ha chiesto ai Responsabili la trasmissione delle schede di valutazione del personale dipendente assegnato ai Settori.

Di seguito si riporta una sintesi delle valutazioni del personale dipendente nei singoli Settori per l'anno 2021, 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.

	<b>AFFARI GENERALI</b>	<b>SERVIZI DEMOGRAFICI</b>	<b>ECONOMICO-FINANZIARIO</b>	<b>POLIZIA LOCALE</b>	<b>URBANISTICA – AMBIENTE – ATT. PRODUTTIVE</b>	<b>SERVIZI SOCIALI</b>	<b>LAVORI PUBBLICI E PROGRAMMAZIONE</b>
1	93,00	96,00	100,00	99,00	85,00	98,00	68,00
2	82,00	98,00	98,00	79,00	85,00	96,00	68,00
3	92,00		99,00	98,00	85,00	80,00	68,00
4	90,00			98,00		95,00	68,00
5	92,00			98,00		95,00	68,00
6	97,00			94,00		94,00	
7	92,00			93,00			

8	96,00			98,00			
9	90,00						
10	90,00						
<b>MEDIA SETTORE</b>	<b>91,40</b>	<b>97,00</b>	<b>99,00</b>	<b>94,62</b>	<b>85,00</b>	<b>93,00</b>	<b>68,00</b>

#### *2.4. Rendicontazione dei risultati*

Non avendo il sottoscritto Segretario Generale partecipato alla predisposizione del Peg 2021-2023 né alla sua attuazione concreta, non si può che rinviare, in questa sede, alla proposta di valutazione prodotta dal Nucleo, da cui si evince che nel corso del 2021 sono stati raggiunti alcuni importanti risultati per l'Ente, che è necessario migliorare l'attività di programmazione e di gestione delle prossime annualità.

Inoltre occorre evidenziare, soprattutto alla luce degli obiettivi raggiunti solo parzialmente, l'importanza della corretta predisposizione degli stessi in fase di Peg, sia dal punto di vista della loro concreta realizzabilità in rapporto alle risorse e ai tempi a disposizione, sia del grado di specificazione degli indicatori sia dell'importanza della fase di monitoraggio e verifica in corso di gestione.

### **3. CONCLUSIONI**

La presente Relazione sulla Performance dovrà acquisire a validazione da parte del Nucleo di Valutazione e dovrà essere approvata da parte della Giunta Comunale. Si da 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.

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, 23/09/2022

**IL SEGRETARIO GENERALE**

Dott. Nunzio F. Fornaro