

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2022, prot. 160/2024

Sommario

PREMESSA	2
CONTESTO DI RIFERIMENTO	3
QUADRO DI SINTESI.....	3
L'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	3
DOTAZIONE ORGANICA E PERSONALE	5
IL CICLO DELLA PERFORMANCE	6
La performance Organizzativa e performance Individuale	6
Il ciclo di gestione della performance	6
CONTROLLO E VERIFICHE.....	7
I RISULTATI RAGGIUNTI.....	9

PREMESSA

La presente *Relazione sulla performance* ha fonte normativa nell'art. 10, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009; essa costituisce lo strumento con il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente.

La *Relazione sulla performance* è il momento conclusivo del ciclo della performance.

Per gli Enti Locali il contesto normativo di riferimento del tema sulla performance, nel suo complesso, trova fonte anche nel D.LGS 267/2000 (c.d. TUEL), e precisamente:

- art. 270 - *Relazione Previsionale e programmatica (DUP)*;
- art. 169 - *Piano esecutivo di gestione (PEG)*;
- art. 197, comma 2, lettera a) - *Piano dettagliato degli obiettivi (PDO)*;
- art. 197, 198 e 198 bis - *Controllo di gestione*;
- art. 227 - *Relazione al rendiconto di gestione*.

In particolare, la *Relazione sulla performance* evidenzia, a consuntivo, *ex post*, i risultati raggiunti rispetto a quanto programmato. La relazione dà rappresentazione degli andamenti dell'amministrazione, sotto il profilo della capacità di questa di perseguire gli obiettivi fissati *ex ante*, nonché degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

La *Relazione sulla performance* è inscindibilmente collegata al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, sia dei vertici di Area che del personale non dirigenziale, atteso che i risultati raggiunti in termini di attuazione degli obiettivi e di qualità dei servizi resi, incidono sulla valutazione del dipendente e, quindi, sulla premialità riconoscibile e sulla opportuna e doverosa differenziazione in fasce di merito.

La "performance" è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto, persona fisica o giuridica, pubblica o privata che sia, dà, con la propria condotta, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi programmati e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Il Comune di *Parenti* ha elaborato, sulla base delle caratteristiche e della classe demografica dell'ente, la presente *Relazione sulla performance del Comune di Parenti* che rappresenta i principali esiti, a consuntivo, di quanto avvenuto nell'anno 2022.

La stessa, nelle more di una ridefinizione della regolamentazione in materia di ciclo della performance del Comune di *Parenti* è trasmessa alla Giunta Comunale per la sua approvazione.

Viene, infine, trasmessa per la validazione ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del Decreto Legislativo n. 150/2009 al costituito Nucleo di Valutazione dell'Ente.

CONTESTO DI RIFERIMENTO QUADRO DI SINTESI

Il Comune di Parenti nel corso del 2022 si è assestato sui seguenti dati:

- popolazione residente al 31.12.2022: n. 2013 abitanti;
- condizione giuridica: l'ente non è stato commissariato;
- condizione finanziaria: l'ente non ha dichiarato né il dissesto né il predissesto finanziario né ha fatto ricorso al fondo di rotazione di cui all'articolo 243-ter, 243-quinquies del T.U.E.L. e/o al contributo di cui all'articolo 3-bis del Decreto Legge n. 174/2012, convertito nella Legge n. 213/2012;
- attività economiche presenti: le piccole e medie imprese rappresentano una componente cruciale del tessuto economico del territorio, ma questo segmento, che interessa la maggior parte delle imprese esistenti sul territorio, ha subito una evidente riduzione con la chiusura di alcune attività purtroppo "storiche" che, proprio per la loro dimensione, sono state particolarmente esposte alla congiuntura sfavorevole della crisi economica iniziata ormai nel 2008 e aggravatasi durante e dopo la fase pandemica da COVID-19;
- struttura organizzativa: pur in un contesto caratterizzato da una costante contrazione delle risorse disponibili, sia umane che economiche, ha svolto nel corso del mandato le funzioni amministrative previste dall'art. 113 del TUEL, sia proprie che conferite con leggi statali o regionali, ed ha assicurato tutti gli adempimenti ed i servizi di propria competenza, nel rispetto dei cittadini utenti, nonché degli Organi istituzionali dello Stato e di Controllo.

L'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

Sono organi dell'ente a seguito delle consultazioni elettorali del 2019:

- il SINDACO: dr.ssa Donatella Deposito;
- la GIUNTA COMUNALE composta, oltre al Sindaco, dal Vice-Sindaco, Pietro Mele e dall'Assessore, Giancarmine Calabrese
- il CONSIGLIO COMUNALE, così composto:

DEPOSITO	DONATELLA
MELE	PIETRO
CALABRESE	GIANCARMINE
BELCASTRO	EVELINE
FUOCO	ANTONIO
COSCARELLI	KATIA
PERRI	FRANCO
LUPIA	UBALDO
GUARASCIO	GIANLUIGI
GUARASCIO	ROBERTO
VELTRI	PASQUALE

L'attività dell'Amministrazione Comunale, insediatasi a seguito delle elezioni del 26 maggio 2019, si è svolta con riferimento al programma di governo presentato dal Sindaco al Consiglio Comunale ed approvato definitivamente dallo stesso organo nella seduta n. 19 in data 09/06/2019 ai sensi dell'art. 46, comma 3, del Decreto Legislativo n. 267/2000.

Tra gli obiettivi principali da conseguire vi è quello di erogare servizi alla collettività amministrata. L'ente locale, infatti, si pone come istituzione di rappresentanza degli interessi locali, come interprete dei bisogni oltre che gestore della maggior parte degli interventi di carattere finale, anche quando programmati da altri soggetti o istituti territoriali di ordine superiore.

La VISION è quella di una realtà che esalti le proprie ricchezze ambientali, storiche ed architettoniche, facendole divenire strumento di sviluppo socio-economico; che faccia dell'agricoltura, del turismo, delle piccole e medie imprese, le leve di crescita economica ed occupazionale; aperta ad ogni forma di cooperazione ed in rapporto sinergico con i territori circostanti per cogliere ogni potenzialità di crescita; attenta ai giovani, ma che tutela i bambini e sostiene gli anziani come risorsa, orientata all'inclusione sociale delle fasce deboli in una logica di recupero e prevenzione anziché di mera assistenza; un territorio sicuro, nel quale la qualità del vivere è coniugata con un tessuto umano e relazionale virtuoso e positivo, ancorato ai valori della tradizione locale; dotata di servizi, di spazi e strutture pubbliche, frutto di un disegno urbanistico di qualità e di ampio respiro; che assume il centro storico come espressione intima della propria identità e quindi come elementi portanti e caratterizzanti il proprio percorso di crescita.

La MISSION che l'amministrazione comunale assume è quella di essere motore del percorso di crescita, valorizzazione e promozione del territorio e della Comunità insediata, assicurando massima attenzione e razionalità nell'impiego delle risorse pubbliche, cogliendo ogni possibilità di reperimento di finanziamenti esterni. L'amministrazione dovrà accompagnare e supportare le leve dello sviluppo sociale, economico e produttivo, creando le condizioni per una piena espressione delle loro potenzialità. Una amministrazione leggera, trasparente ed integra, capace di governare i processi e di

guidare le leve strategiche per lo sviluppo. Una amministrazione attenta alle diverse anime del tessuto cittadino, aperta al confronto dialettico, ma al contempo capace di fare sintesi e di assumere decisioni nell'interesse collettivo.

L'organigramma del Comune di Parenti è concepito per servizi, e segnatamente:

- 1) SERVIZIO AMMINISTRATIVO-FINANZIARIO
- 2) SERVIZIO POLIZIA LOCALE
- 3) SERVIZIO TECNICO

In data 08/07/2019, con deliberazione n. 88 di Giunta Comunale è stato approvato il "REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA, LA GRADUAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE".

Con decreti sindacali il Sindaco ha attribuito le funzioni di cui all'art. 107 del Decreto Legislativo n. 267/2000, nonché la titolarità della Posizione Organizzativa, come segue:

- Servizio 1 Amministrativo-Finanziario: dott.ssa Ida ARABIA;
- Servizio 3 Tecnico: ing. Salvatore Modesto.

DOTAZIONE ORGANICA E PERSONALE

AL 31-12-2022 la dotazione organica è la seguente:

N. Unità - Categoria - Servizio.

B/1 Amministrativo 2

A/1 Amministrativo 1

A/1 Amministrativo/Pulizie 1

B/1 Amministrativo/Messo n. 1 /AUSILIARIO

C/1 Finanziario 1

D/1 Tecnico e Amministrativo 3

A/1 Tecnico 1

A/1 Manutenzione 1

A/1 Manutenzione 1

A/1 Racc.Diff/Ausiliario Traff 1

A/1 Racc.diff/Cimitero 1

A/1 Manutenzione/Pulizia 1

A/1 Manutenzione/Pulizia 1

A/1 Manutenzione/Pulizia 1

B/1 Autista/Ausiliario Traff 1

B/1 Autista Raccolta diff 1

B/1 Ausiliario Traffico 1

Nell'anno 2022 si sono succeduti tre segretari comunali: il dott. Bruno Rosaspina; il dott. Carmelo Pitaro; il dott. Giuseppe Cucinotta.

La Responsabile del Servizio Amministrativo-Finanziario è stata la dottoressa Ida Arabia.

Il Responsabile del Servizio Tecnico è stato l'ing. Salvatore Modesto.

Nell'anno 2022 è stato rispettato il vincolo di cui all'art. 1 comma 557-quater della Legge 296/2006 e ss.mm.ii. (contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013) secondo le previsioni riportate nella *Relazione sulla gestione anno 2022 - Analisi spese per il personale*.

IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Con la deliberazione n. 92 del 20/12/2021 il Comune di Parenti (CS) ha approvato il *Sistema di valutazione delle Performance individuale del personale dipendente e dei Responsabili di Settore del Comune*, tutt'ora vigente.

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali dei propri dipendenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, all'interno di un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. Essa è fatta con riferimento all'amministrazione comunale nel suo complesso, alle unità organizzative di responsabilità in cui si articola ed ai singoli dipendenti.

La performance Organizzativa e performance Individuale

Due sono i principali punti oggetto di valutazione della performance all'interno delle PPAA: la performance organizzativa e la performance individuale.

La *performance organizzativa* è il contributo che ciascuna Area/Servizio/Settore dell'Ente è tenuta ad apportare all'attività comunale nel suo complesso, in relazione alle competenze istituzionali della medesima ed agli obiettivi degli organi di governo e comunque in funzione della soddisfazione dei bisogni degli utenti.

La *performance individuale* è il contributo che ciascun dipendente apporta attraverso la propria azione al mantenimento dell'ordinaria gestione ed al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi del Comune.

Il ciclo di gestione della performance

A seguito all'emanazione del D.LGS n. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta) la Giunta Comunale con propria deliberazione n. 88 del 08/07/2019 ha adeguato le proprie fonti regolamentari interne in materia, c.d. *Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi* (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 88 del 01/09/1988, successivamente modificato con la DGC n. 138 del 29/11/2004) ai principi contenuti nelle disposizioni del Decreto Legislativo n. 150/2009, introducendo la disciplina della programmazione, ciclo di gestione e valutazione delle performance.

Il ciclo della performance pertanto consta dei seguenti atti di programmazione: A) preventivi: le linee programmatiche di mandato; la Relazione Previsionale e Programmatica; il DUP; il PEG/PDO; B) concomitanti: i controlli in itinere ed il monitoraggio costante e continuo; C) consuntivi: la relazione sulla performance.

Per quanto sopra si richiamano i principali atti finanziari adottati dall'ente, relativamente all'anno 2022, ad eccezione della presentazione al consiglio delle linee programmatiche di mandato presentata nel 2019:

- Delibera di Consiglio Comunale n. 19 del 09/06/2019, ad oggetto "Elezioni Comunali del 26/05/2019 - Comunicazione da Parte del Sindaco della nomina della giunta e del vice sindaco. Presentazione indirizzi generali di governo;
- Documento Unico di Programmazione 2022-2024, deliberato con atto di consiglio comunale n. 9 del 10-06-2022
- Rendiconto Anno 2021, deliberato con atto di consiglio comunale n. 6 del 23-maggio-2022
- Bilancio di Previsione Finanziario 2022-2024, deliberato con atto di consiglio comunale n. 10 del 10-06-2022;
- Verifica della Salvaguardia degli equilibri di bilancio e Assestamento Anno 2022, deliberato con atto di consiglio comunale n. 13 del 03/08/2022;

La Giunta Comunale, in coerenza con gli atti di programmazione strategica dell'ente, con deliberazione n. 57 del 07/07/2022 ad oggetto "Approvazione del Piano esecutivo di gestione (PEG) e piano Performance per il periodo 2022/2024", ha affidato ai responsabili - titolari di Posizione Organizzativa di ciascun Settore - le risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie per il perseguimento dei corrispondenti obiettivi operativi di carattere generali e di quelli strategici. Quest'ultimo è stato, come contemplato dalla legge, annesso con il PEG, ottenendo un solo documento di programmazione strategico-operativa (PEG-PdP).

Tale soluzione è derivata dalla necessità preminente di creare uno stringente legame fra la programmazione operativa dell'attività del Comune (tradizionalmente contenuta nel Piano Esecutivo di Gestione) e le strategie dell'Ente (formalizzate nel Piano della performance e derivanti dalle linee di mandato del Sindaco).

Gli obiettivi approvati con la deliberazione sopra citata, ai quali si fa espresso rinvio, sono declinati in:

- **Obiettivi operativi di carattere generale 2022/2024:** in coerenza con gli atti di programmazione strategici interni ed nel rispetto del contesto esterno;
- **Obiettivi strategici 2022:** obiettivi particolari che l'amministrazione si prefigge di raggiungere per realizzare con successo la propria missione. Essi, in coerenza con gli obiettivi generali triennali, fanno riferimento ad un orizzonte temporale annuale e vengono affidati a ciascun Responsabile di Settore per essere attuati con le risorse umane, finanziarie e strumentali loro assegnate;

CONTROLLO E VERIFICHE

Le PPAA, ai sensi dell'art. 3 del Decreto Legislativo n. 150/2009, sono tenute misurare e valutare le performance, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso ed ai singoli uffici. L'attività di verifica ex post della performance, oltre che rappresentare il grado di efficienza ed efficacia dell'amministrazione, costituisce preconditione per l'erogazione dei premi collegati alla performance raggiunta, ove si attestino su valori di positiva valutazione.

Il controllo e la valutazione della performance organizzativa ed individuale dei Responsabili di Settore dell'ente, sono demandati al Nucleo di Valutazione.

Con decreto sindacale n. 7 del 07/10/2021 è stato nominato Nucleo di Valutazione per il triennio 2022-2024 l'avv. Massimo Cundari.

Le funzioni del Nucleo di Valutazione, oltre che definite dalla normativa nazionale, sono state regolamentate con atto interno mediante deliberazione di Giunta comunale n. 62 del 30/08/2021. In particolare, il NDV deve, tra i principali compiti:

- applicare il sistema di misurazione e valutazione delle *performance* sia organizzativa che individuale;
- procedere alla valutazione della performance dei Responsabili;
- fare proprie considerazioni sull'andamento della gestione, al fine di offrire agli organi di direzione politico-amministrativa utili riferimenti per eventuali interventi di indirizzo alla struttura;
- riferire al Sindaco degli eventuali fattori ostativi o di scostamento al raggiungimento degli obiettivi e suggerire eventuali rimedi possibili sulla base delle attività di analisi, preventive e successive.

Sulla base della normativa, primaria e regolamentare, può rilevarsi quanto segue:

- 1) il NDV effettua la valutazione di propria competenza con cadenza annuale.
- 2) La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, la cui erogazione e formulazione deve avvenire conformemente a quanto previsto dalla normativa della contrattazione; in tal senso occorre tenere conto di quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, lett. v), del CCNL 21/5/2018.
- 3) La quota di destinazione alla retribuzione della performance di risultato delle posizioni organizzative deve essere non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nel proprio ordinamento
- 4) Il Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 14 comma 4, lettera c) del Decreto Legislativo n. 150/2009 ha, inoltre, il compito di validare la presente *Relazione sulla performance* attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'ente. Peraltro, come previsto dall'art. 14, comma 6 del Decreto Legislativo n. 150/2009, solo con la validazione da parte dell'OIV della Relazione della Performance prevista dall'art. 10, sarà possibile corrispondere dall'Amministrazione i premi determinati secondo il sistema di misurazione adottato.

La valutazione del personale non titolare di Posizione Organizzativa è effettuata dai singoli Responsabili di Area, alla luce dei seguenti parametri, e cioè:

- del contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi generali e strategici assegnati al Settore di appartenenza;
- del comportamento organizzativo e la preparazione professionale.

La valutazione positiva del dipendente dà titolo alla corresponsione dei premi incentivanti previsti dalla contrattazione. L'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività è strettamente correlata ad un suo effettivo incremento ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

In data 21/11/2023, presso il Comune di Parenti è stato approvato e sottoscritto, fra le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, un verbale di pre-intesa relativo all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di parte economica per l'anno 2023-2025; si precisa che in data 21/12/2023 è stato stipulato il contratto CDI anno 2023-2025.

Si rappresenta il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023 (in applicazione dell'articolo 67 del CCNL del 21.05.2018 e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del Decreto Legislativo n. 75/2017) con determinazione del Responsabile dell'Ufficio Finanziario, con determinazione n. 34/2023 ammonta a complessivi € 14.942,80, di cui € 10.459,60 per gli istituti fissi e ricorrenti e i restanti 4.492,8 a finanziare la performance.

La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione della presente *Relazione sulla performance*, elaborata dal Segretario Comunale, per essere approvata dalla Giunta Comunale e successivamente sottoposta al Nucleo di Valutazione per la validazione; infine, essa è pubblicata sul sito istituzione di questo Ente.

I RISULTATI RAGGIUNTI

Di seguito si comunicano le risultanze, a seguito di monitoraggio dello stato dei lavori delle posizioni organizzative e degli uffici, in ordine al raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2022 di cui al PEG-PDP 2022/2024 approvati con deliberazione della Giunta Comunale prima richiamata:

- *PEG/PdP 2022*: correlata all'analisi sul grado di raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2022 è quella relativa alla gestione delle risorse economiche e finanziarie, sia in termini di risultato complessivo, sia di articolazione della spesa per centri di costo, sia di indici complessivi di bilancio che diano conto dell'equilibrio gestionale e del corretto impiego delle risorse. Con riferimento ai singoli risultati economico-finanziari e risultati di programmi, si precisa che gli stessi sono analiticamente indicati nella relazione di Giunta Comunale di Rendiconto della gestione per l'anno 2022, deliberata con atto n. 26 del 24/04/2023, immediatamente esecutiva. Inoltre, sono rinvenibili nel referto del controllo di gestione.
- *obiettivi strategici 2021*: a seguito del monitoraggio effettuato e avuto riguardo alle singole *Relazioni sul raggiungimento degli obiettivi 2022* presentate al Nucleo di Valutazione dal Sindaco e dai titolari di Posizione Organizzativa, ciascuno per il proprio Settore di competenza, è emerso quanto adesso rappresentato.

Dall'introduzione del *Piano della performance* ad oggi è possibile affermare che il sistema è rodato ed integrato nella struttura.

Quanto precede offre uno spaccato sull'azione condotta ed i risultati conseguiti nell'esercizio 2022. Le stesse, come più volte detto, devono intendersi integrate e specificate dagli ulteriori documenti di rendicontazione ed in primis dalla Relazione sulla gestione approvata dalla Giunta Comunale ed allegata al Rendiconto per l'anno 2022, e dal referto del controllo di gestione.

Il dato complessivo appare positivo, soprattutto se inquadrato in un contesto storico che risente ancora degli effetti di una prolungata crisi internazionale e rapportato ad un quadro normativo mutevole e foriero di vincoli e limiti non solo di tipo finanziario.

Ripetuti tagli di risorse ed una autonomia impositiva sempre più ridotta, hanno progressivamente limitato il raggio di azione delle scelte amministrative, strette tra la crescita dei bisogni e delle aspettative della comunità locale e la difficoltà di impostare politiche di rilancio e sviluppo economico-sociale.

Tale situazione impone all'ente rigore ed attenzione nell'impiego dei fattori produttivi disponibili, perseguendo la massima economicità di gestione ed eliminando ogni possibile spreco.

Una simile prospettiva porta a superare logiche improntate alla quotidianità ed alle emergenze quotidiane, per impegnare sempre di più gli organi politici e burocratici nella programmazione attenta ed oculata, nella costruzione di una strategia di azione che accompagni ogni singola scelta.

PARENTI 15/01/2024

IL SINDACO
F.TO DR.SSA DONATELLA DEPOSITO