



Comune di Diamante

# **Relazione sulla Performance**

## **Anno 2019**

----

## **Parte generale**



**Comune di Diamante**

**Sommario**

Premessa ..... 3

1 Introduzione ..... 4

    1.1 Principi generali ..... 4

    1.2 Contesto normativo..... 4

    1.3 Contesto organizzativo ..... 5

    1.4 Sistema di misurazione della performance individuale..... 6

    1.5 La valutazione individuale del personale..... 7

2 Il percorso di elaborazione della Relazione ..... 9



## Comune di Diamante

### Premessa

La presente Relazione sulla performance, predisposta in attuazione dell'art. 3 del citato regolamento, costituisce snodo fondamentale per la chiusura del ciclo della performance e della valutazione individuale, in quanto fornisce elementi di misurazione che incidono sulla performance individuale del personale dipendente dell'Ente. L'azione di graduale implementazione del sistema premiale, iniziata con il varo del D.Lgs. n. 150/2009 e proseguita con tutti gli atti di indirizzo applicativi della riforma stessa (Civit, ANCI, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ragioneria generale dello Stato, Sezioni di controllo della Corte dei Conti, etc.), ed è proseguita con il recepimento delle modifiche apportate dal d.lgs. 74/2017, attuativo della legge delega n. 124/2015, che ha riguardato la modifica di alcuni principi fondamentali del d.lgs. 150/2009. La Relazione sulle Performance rappresenta, quindi, lo strumento attraverso il quale l'Ente rileva i risultati conseguiti nel corso dell'esercizio precedente, concludendo, in tal senso, il ciclo di gestione della performance che si è sviluppato sul tritico: Sistema di Valutazione delle Performance - Piano delle Performance - Relazione sulle Performance, tutti strumenti gestionali di cui l'amministrazione si è dotata.

Il presente documento, è stato predisposto dagli uffici preposti alla gestione delle risorse umane, con la supervisione del Segretario comunale, in conformità con le linee guida n. 3 del Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicate nel mese di novembre 2019; immediatamente dopo l'approvazione da parte della Giunta comunale la Relazione viene trasmessa all'Organismo di valutazione per la validazione. L'approvazione e validazione della relazione sulla performance costituiscono condizioni inderogabili per l'erogazione di premi ed incentivi a qualsiasi titolo. La Relazione finale, approvata dalla Giunta e validata dal Nucleo di Valutazione viene pubblicata nell'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente. Nei paragrafi seguenti viene descritto il percorso seguito per l'elaborazione della Relazione sulla performance, il contesto normativo e il sistema di misurazione della performance e vengono riepilogate la performance di ente e gli esiti delle misurazioni e valutazioni degli obiettivi assegnati alle aree in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente.



**Comune di Diamante**

## 1 Introduzione

### 1.1 Principi generali

La Relazione sulla Performance è il documento annuale, redatto a consuntivo, composto dalle schede finali degli obiettivi di tutti i settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente. Costituisce, con le risultanze della performance complessiva dell'ente, lo strumento attraverso il quale l'ente rende conoscibili i risultati della misurazione e della valutazione, validati dall'Organismo di valutazione. Il documento è ispirato ai principi di trasparenza, intelligibilità, veridicità e verificabilità dei risultati e si propone di illustrare, i risultati raggiunti, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati e indicazione delle cause e delle misure correttive da adottare. Nella relazione, inoltre, ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della performance complessiva dell'ente nell'anno 2019, come programmata nell'ambito del piano della performance adottato dall'Ente, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati e sia nei sistemi di rilevazione dei dati e delle informazioni; ciò al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare e di raccogliere i dati e di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini) in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi. Il presente documento è in linea con il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente con delibera della Giunta comunale con deliberazione n. 18 del 10.02.2011.

### 1.2 Contesto normativo

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1 lett b) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. decreto Brunetta), costituisce il documento che conclude il Ciclo della performance, così come previsto dall'art. 4 del medesimo testo legislativo. Con essa l'Amministrazione monitora, misura e infine illustra i risultati, in termini di performance organizzativa ed individuale, ottenuti nel corso dell'anno precedente. La Relazione ha come obiettivo principale quello di condensare in un documento unitario gli esiti della misurazione della performance di cui l'Ente si è dotato. L'Organismo di valutazione, in base all'art. 14, comma 4, lettera c, del d.lgs. 150/2009 e dall'art. 5 del Regolamento per la valutazione della Performance, valida il documento approvato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo. Con la validazione l'Organismo di valutazione attesta che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'ente per come risulta dalla misurazione effettuata con la collaborazione delle strutture interne. La mancanza della Relazione (approvata dalla Giunta e validata dal Nucleo di Valutazione), per qualsiasi motivo, non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali (art. 14, comma 6, D.Lgs. n. 150/2009).



## Comune di Diamante

### 1.3 Contesto organizzativo

I locali comunali sono siti in Via P. Mancini, 10 (CAP 87023). La struttura organizzativa dell'ente è ripartita in Settori. Al vertice di ciascun Settore è posto un Responsabile, normalmente un dipendente di categoria D, titolare di posizione organizzativa. La struttura organizzativa dell'Ente prevede un'articolazione nei seguenti settori:

SETTORE	SERVIZIO	Responsabile 2019
I	Affari Generali, Demografici, Trasparenza, Pubblica Istruzione, Commercio	Antonietta SETTEMBRE
II	Turismo, Sport, Spettacolo, Welfare, Personale	Rosina SILVESTRI
III	Ragioneria, CED, IT, Tributi	Giovanni GAMBA
IV	Manutentivo, Ambiente e Sicurezza	Tiziano TORRANO
V	Urbanistica, Demanio, Patrimonio, SUAP	Vincenzo VACCARO
VI	Polizia Municipale, Viabilità, Protezione Civile, Cosap, ICP, ICPA	Mario SOLLAZZO
VII	Lavori Pubblici, Acquisti Servizi e Forniture	Luigina MARADEI
VIII	Avvocatura Civica, Contenzioso Giudiziale e Stragiudiziale	Francesca TROMBIERO

Il personale complessivo nel 2019 era così composto:

#### SETTORE PRIMO - Affari Generali, Demografici, Trasparenza, Pubblica Istruzione, Commercio

CATEGORIA	NOMINATIVO
D	Settembre Antonietta
C	Caglianone Annunziata
C	Fittipaldi Giuseppe
C	Pallotta Lorella
B	Marra Aldo
B	Porzi Maurizio
A	Presta Antonio
A	Casella Ivana

#### SETTORE SECONDO - Turismo, sport, spettacolo, welfare, personale

CATEGORIA	NOMINATIVO
C	Rosina Silvestri
C	Maiolino Marisa
B	Tricanico Enrichetta

#### SETTORE TERZO - Ragioneria, CED, IT, Tributi

CATEGORIA	NOMINATIVO
D	Gamba Giuseppe



**Comune di Diamante**

**SETTORE QUARTO - Manutenzione, Ambiente e Sicurezza**

CATEGORIA	NOMINATIVO
D	Torrano Tiziano
B	Contatore Mario
A	Sollazzo Diamante
A	Marchese Salvatore

**SETTORE QUINTO - Urbanistica, Demanio, Patrimonio, SUAP**

CATEGORIA	NOMINATIVO
D	Vaccaro Vincenzo
C	Magurno Ilario

**SETTORE SESTO - Polizia Municipale, Viabilità, Protezione Civile, Cosap, ICP, ICPA**

CATEGORIA	NOMINATIVO
C	Sollazzo Mario
C	Grosso Salvatore
C	Flo Salvatore

**SETTORE SETTIMO – Lavori Pubblici, Acquisti Servizi e Forniture**

CATEGORIA	NOMINATIVO
D	Luigina Maradei

**SETTORE OTTAVO - Avvocatura Civica, Contenzioso Giudiziale e Stragiudiziale**

CATEGORIA	NOMINATIVO
D	Francesca Trombiero

**1.4 Sistema di misurazione della performance individuale**

L'Ente ha previsto l'incidenza della performance di Ente e della performance delle unità organizzative nella valutazione individuale del personale, dirigente e non, come segue:

- la performance organizzativa viene calcolata come risultato di tre criteri:
  - a. Andamento degli indicatori della condizione dell'Ente (allegato A);
  - b. performance organizzativa del responsabile di riferimento e valutazione da parte degli utenti e del dirigente (Allegato B);
  - c. rispetto degli adempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione (allegato C).
- la performance di Ente viene misurata secondo i criteri contenuti nel Regolamento ed incidono per 30 punti sulla performance organizzativa di ogni singola area;



## Comune di Diamante

- il peso della performance dell'unità organizzativa sulla valutazione individuale incide per 70 punti sulla performance organizzativa di ogni singola area;

La valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa è data dalla performance organizzativa - ottenuto per come descritto sopra – e dalla valutazione dei comportamenti organizzativi, secondo la griglia allegata al Regolamento.

Il punteggio finale raggiunto da ciascun responsabile è dato da una media dei due punteggi (quello relativo agli obiettivi e quello relativo ai comportamenti) su base 100.

La retribuzione di risultato è riconosciuta ai responsabili di servizio che abbiano conseguito un punteggio complessivo pari o superiore a 70/100.

Il sistema come sopra descritto prevede per tutto il personale, titolare di posizione organizzativa, l'incidenza sulla valutazione individuale della performance generale di Ente, nella misura del 30%. In questo modo viene perseguito l'obiettivo di rendere coerenti i diversi livelli di misurazione della performance oltre che determinare una sicura incidenza sulla performance individuale. Vi sono, però, alcuni aspetti che meritano interventi migliorativi, in parte già introdotti con il recente aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione, come segue:

- il sistema, allo stato attuale, non prevede strumenti metodologici (checklist) per la verifica della rispondenza degli obiettivi di performance ai requisiti previsti dall'art. 5 del D.Lgs. n. 150/2009 che è una norma di principio cui gli Enti locali non possono non adeguare il proprio ordinamento;
- è stata differenziata l'incidenza della performance generale di ente in relazione alla categoria di inquadramento ed ai titolari di posizione organizzativa, i quali hanno compiti di responsabilità di natura direttiva, quindi in grado di orientare l'azione dei propri collaboratori;
- è stata prevista la possibilità di misurare la performance generale di Ente con pochi indicatori reputazionali e di qualità con i quali si stabilisce in quale misura l'Ente debba essere considerato performante, anche per consentire di sviluppare idonee tecniche di benchmarking;
- in merito ai comportamenti che la normativa ritiene rilevanti ai fini della valutazione individuale, la precedente previsione dovrebbe essere sostituita con l'inserimento nell'ambito dei comportamenti professionali e organizzativi di uno specifico elemento di dettaglio.

### 1.5 La valutazione individuale del personale

Con il presente documento vengono forniti importanti elementi da utilizzare per il completamento della valutazione individuale di tutto il personale.

In particolare viene fornito:

- l'esito della misurazione della performance generale di Ente;
- l'esito della misurazione della performance di ciascuna struttura organizzativa di primo livello.

Per completare il processo di valutazione individuale è opportuno procedere come segue, in base al vigente regolamento di disciplina della performance e della premialità:



### **Comune di Diamante**

a) i titolari di posizione organizzativa procedono alla valutazione dei propri collaboratori; in caso di mancanza (per cessazione o altra causa) del Responsabile incaricato della valutazione, essa è assunta di concerto da tutti i Responsabili in sede di conferenza dei titolari di P.O., presieduta dal Nucleo di Valutazione.

b) conclusa la valutazione dei propri collaboratori da parte dei titolari di posizione organizzativa l'esito delle medesime valutazioni verrà trasmessa al Nucleo di Valutazione affinché possa procedere alla valutazione dei responsabili;

c) il Ndv procede alla valutazione dei titolari di posizione organizzativa e comunica ai valutati la valutazione nella forma proposta; il singolo valutato può avanzare una richiesta di approfondimenti, revisione parziale o totale e chiedere di essere ascoltato entro e non oltre 15 giorni dal ricevimento della proposta di valutazione, decorsi i quali la valutazione viene resa definitiva e trasmessa alle strutture competenti.

La valutazione della performance individuale dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa è fatta attraverso la compilazione di una scheda semplificata allegata al Regolamento. Il punteggio è espresso in ventesimi e la valutazione positiva è ottenuta al raggiungimento di un punteggio pari o superiore a 12/20.





**Comune di Diamante**

## 2 Il percorso di elaborazione della Relazione

La Relazione sulla Performance è il documento annuale, redatto a consuntivo, che espone i risultati degli obiettivi di performance assegnati dal Piano, segnatamente quelli strategici ed operativi che concorrono alla misurazione della performance organizzativa. Alla elaborazione della Relazione sulla performance 2019 si è pervenuto attraverso i seguenti passaggi:

1. definizione schema di rendicontazione dei risultati con riferimento sia agli obiettivi strategici che operativi;
2. trasmissione delle schede di rendicontazione a tutti i responsabili dei settori coinvolti nel Piano della performance 2019;
3. acquisizione dei dati di rendicontazione e compilazione delle schede da parte dei responsabili di settore;
4. verifiche tecnico-metodologiche delle schede di monitoraggio;
5. elaborazione di uno schema di relazione;
6. raccolta di ulteriori dati significativi ai fini dell'esposizione della salute organizzativa e finanziaria dell'Ente;
7. elaborazione di una bozza di relazione. I valutatori, in sede di valutazione individuale, tengono conto, ai sensi dell'art.8 del regolamento, di eventuali cause che possono motivare uno scostamento tra le risultanze della misurazione della performance e quelle della valutazione quali, a titolo esemplificativo:
  - alto grado di innovatività ed incertezza di taluni ambiti organizzativi;
  - variabili esogene oggettive e non controllabili dall'ente (ad es. influenza sulla capacità di spesa di una manovra finanziaria correttiva infrannuale; ridefinizione delle funzioni dell'ente in esito a riforma istituzionale, ecc.);
  - variabili endogene oggettive e non controllabili dall'ente (diminuzione significativa del personale, in termini quali-quantitativi in mancanza di nuove assunzioni o taglio delle risorse finanziarie a causa di vincoli di finanza pubblica, ecc.);
  - non dimostrabilità dei risultati o fonti di rilevazioni caratterizzate da livelli di incertezza;
  - comportamenti organizzativi non adeguati al perseguimento degli obiettivi.

Il Nucleo di valutazione garantisce la visibilità della Relazione sulla Performance, una volta approvata, tramite pubblicazione sul sito web istituzionale.