



Comune di Diamante

Relazione sulla *Performance*

Anno 2021

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 <i>performance</i> individuale.....	6
1.5 La valutazione individuale del personale.....	7
2 Il percorso di elaborazione della Relazione	8



Comune di Diamante

Premessa

La presente Relazione sulla *performance* 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.), 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 sulla *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 alle 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 al Nucleo di Valutazione per la validazione. L'approvazione e la 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 di rendicontazione 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 dal Nucleo 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 2021, 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 n. 163 del 19.11.2020.

Gli obiettivi per l'anno 2021 sono stati assegnati nell'ambito dell'approvazione con delibera di GC n. 157 del 10/09/2021 del PEG che ha anche confermato i criteri di valutazione del Segretario Comunale e gli obiettivi allo stesso assegnati annualmente.

1.2 Contesto normativo

La Relazione sulla *performance* prevista dall'art. 10, comma 1 lettera 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, ottenuti nel corso dell'anno precedente, in termini di *performance* organizzativa ed individuale. 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. Il Nucleo di Valutazione, in base all'art. 14, comma 4, lettera c, del d.lgs. 150/2009 valida il documento approvato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo. Con la validazione il Nucleo 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.

Per l'anno 2021 la struttura organizzativa dell'Ente risulta come da tabella:

SETTORE	SERVIZIO	Responsabile 2020
I	Demografici, Trasparenza, Pubblica istruzione, Turismo, Sport, Spettacolo, Cultura	Rosina SILVESTRI
II	Manutentivo, Ambiente e Sicurezza	<i>ad interim</i>
III	Urbanistica, Demanio, Patrimonio, SUE/SUAP, Commercio	Vincenzo VACCARO
IV	Lavori Pubblici, Patrimonio, Programmazione ed accesso ai Fondi sovracomunali	Luigina MARADEI
V	Contenzioso giudiziale e stragiudiziale, servizi di Segreteria generale, Welfare	Francesca TROMBIERO
VI	Polizia Municipale, Viabilità, Protezione Civile, Cosap, ICP, ICPA, Notifiche	Massimo RIZZO
VII	Ragioneria, CED, IT, Tributi, Gestione del Personale	Giovanni GAMBA

Il personale complessivo nel 2021 era così composto:

SETTORE PRIMO - Demografici, Trasparenza, Pubblica istruzione, Turismo, Sport, Spettacolo, Cultura

CATEGORIA	NOMINATIVO
C	Fittipaldi Giuseppe
C	Rosina Silvestri
B	Porzi Maurizio
B	PERRONE MILVA

SETTORE SECONDO - Manutentivo, Ambiente e Sicurezza

CATEGORIA	NOMINATIVO
D	Torrano Tiziano
B	Sollazzo Diamante
B	Gaccione Walter

SETTORE TERZO - Urbanistica, Demanio, Patrimonio, SUE/SUAP, Commercio

CATEGORIA	NOMINATIVO
D	Vaccaro Vincenzo
C	Magurno Ilario
A	Forestiero Ciriaco

SETTORE QUARTO - Lavori Pubblici, Patrimonio, Programmazione ed accesso ai Fondi sovracomunali, Servizi

CATEGORIA	NOMINATIVO
D	Luigina Maradei

SETTORE QUINTO - Contenzioso giudiziale e stragiudiziale, servizi di Segreteria generale, Welfare

CATEGORIA	NOMINATIVO
D	Francesca Trombiero



Comune di Diamante

B	Tricanico Enrichetta
A	Casella Ivana

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

CATEGORIA	NOMINATIVO
D	Rizzo Massimo
C	Pallotta Lorella
C	Grosso Salvatore
C	Flo Salvatore
B3	Ritondale Sandra

SETTORE SETTIMO – Ragioneria, CED, IT, Tributi, Gestione del Personale

CATEGORIA	NOMINATIVO
D	Gamba Giovanni
A	Civitelli Lorella
A	Ferraro Elda

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 come segue:

- la *performance* di Ente viene calcolata come risultato dei seguenti criteri:
 - a. Andamento degli indicatori della condizione dell'Ente (allegato A);
 - b. Rispetto degli adempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione (allegato B).
- la *performance* di Ente incide per 30 punti sulla *performance* organizzativa di ogni settore;
- i risultati degli obiettivi di settore incidono per 70 punti sulla *performance* organizzativa del settore;

La valutazione della *performance* individuale dei titolari di posizione organizzativa è data dalla *performance* organizzativa - ottenuta 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 come segue:



Comune di Diamante

- 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;
- sarebbe opportuno differenziare 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, sarebbe opportuno 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:

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* 2020 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* 2021;
3. acquisizione dei dati di rendicontazione e compilazione delle schede da parte dei responsabili di settore;
4. elaborazione di uno schema di relazione;
5. raccolta di ulteriori dati significativi ai fini dell'esposizione della salute organizzativa e finanziaria dell'Ente;
6. elaborazione di una bozza di relazione. I valutatori, in sede di valutazione individuale, tengono conto 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.