



COMUNE DI MONTAURO
(Provincia di Catanzaro)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANO 2022

Art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. n. 150/2009

Approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 76 del 13/07/2023

PREMESSA

Ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D.lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017, la Relazione sulla Performance è quel documento 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 di eventuali scostamenti della gestione. La Relazione sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente. Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici.

Il Comune di Montauro, si trova impegnato a redigere questo documento, per la predisposizione del quale è intervenuta la delibera n. 5/2012 della CIVIT che definisce le Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6 lettera b) del D. Lgs.150/2009.

Al pari del Piano sulla Performance, la Relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo.

Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art.14 comma 4 lettera c) e comma 6, del D. Lgs.150/2009, la Relazione deve essere validata dall'Organismo di Valutazione, quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo II del citato decreto.

In particolare l'art. 4 del D. Lgs. 150/2009 ha definito il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi,
- collegamento tra obiettivi e risorse,
- monitoraggio in corso di esercizio,
- misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale,
- utilizzo dei sistemi premianti
- rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi e lo strumento è costituito dalla presente relazione.

Con deliberazione di G.C. n. 41 del 26/04/2022, è stato approvato il Piano della performance e degli obiettivi 2022/2024.

La Giunta Comunale ha assegnato alle Aree in cui l'Ente è articolato obiettivi correlati agli atti di programmazione, avendo come riferimento il bilancio di previsione, il Documento Unico di programmazione e gli indirizzi programmatici della Amministrazione di volta in volta calati nella realtà normativa e finanziaria dell'Ente.

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2022 e i risultati ottenuti, portando a compimento il Ciclo di gestione della performance così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D. Lgs.150/2009, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali previsti dal decreto citato, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dalla Commissione (ex CIVIT) per rendere il Ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la validazione del Nucleo di valutazione.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI MONTAURO

L'organizzazione degli uffici e del personale si conforma a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, professionalità e responsabilità. L'assetto organizzativo è determinato sulla base delle funzioni di cui il Comune è titolare ed ai programmi e progetti che l'Amministrazione definisce con gli atti di programmazione.

Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 09 del 04/02/2019, ne definisce l'ambito operativo, il livello di autonomia e responsabilità.

Il Comune non ha nel proprio organico personale di qualifica dirigenziale per cui le funzioni di cui all'art. 107, commi 2 e 3, fatta salva l'applicazione dell'art. 97, comma 4 lett. d), sono state attribuite, a seguito di provvedimenti motivati, dal Sindaco e come previsto dal comma 2 dell'art. 109 del D. Lgs. 267/2000 (TUEL) a personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato appartenente all'Area dei funzionari di E.Q. (ex cat. D);

Il Segretario Comunale, sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei responsabili e ne coordina l'attività.

L'organizzazione e la dotazione del Comune, al 31 dicembre 2022, risultano essere le seguenti:

DOTAZIONE ORGANICA					
AREA AMMINISTRATIVA	AREE	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
	AREA DEI FUNZIONARI E DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO	1 *	1	0
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE	1 **	1	0
	AREA DEGLI OPERATORI SPECIALIZZATI	OPERATORE SPECIALIZZATO	1 **	1	0
TOTALE			3	3	0
AREA TECNICA E DI VIGILANZA	AREA DEI FUNZIONARI E DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO	2 (di cui 1**)	1**	1
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE	1** 2 (di cui 1**)	3	0
TOTALE			5	4	1
AREA ECONOMICO FINANZIARIA	AREA DEI FUNZIONARI E DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO	1	1	0
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE	1**	1	0
TOTALE			2	2	0
TOTALE COMPLESSIVO			10	9	1

* Dipendente in comando presso l'INAIL con decorrenza dal 01/03/2022

** Dipendenti a tempo parziale

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE /NUCLEO DI VALUTAZIONE IN ATTUAZIONE DEL DECRETOLEGISLATIVO 27 OTTOBRE 2009 N. 150

Con decreto sindacale n. 08 del 28/10/2021 è stato nominato il componente monocratico del Nucleo di valutazione.

L'INTRODUZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il sistema conforme ai dettami del D. Lgs. 150/2009 è stato approvato con Delibera del Commissario Prefettizio, con i poteri della Giunta, n. 8 del 29.01.2018,, in coerenza ai principi enunciati dalla normativa statale (vedi D. Lgs.150/2009). Con deliberazione del Commissario Prefettizio, con i poteri della Giunta, n. 09 del 14/01/2020 si è proceduto ad approvare il Regolamento comunale "Area delle posizioni organizzative".

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa esprime la performance del Comune nel suo complesso e delle singole articolazioni e si misura attraverso la determinazione del raggiungimento di determinati obiettivi e della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

Sulla base della valutazione a consuntivo del raggiungimento degli obiettivi e degli standard erogativi programmati il soggetto demandato alla valutazione formula una valutazione sintetica della "Performance Organizzativa".

VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

Al Segretario comunale è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi che gli vengono assegnati ed in considerazione del complesso degli incarichi aggiuntivi che gli sono stati attribuiti.

Il Segretario sottopone al Nucleo di Valutazione, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto anche ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, unitamente ai dati relativi alla valutazione dei collaboratori.

Il Nucleo di Valutazione effettua la validazione dei dati ricevuti e propone al Sindaco la valutazione annuale mediante la compilazione della "Scheda standard di valutazione di performance del Segretario comunale".

VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI

Le performance dei responsabili dei servizi, sono relative all'ambito organizzativo di appartenenza, riferite ai più significativi aspetti qualitativi e quantitativi dell'attività e dei servizi istituzionali, comunque necessariamente correlati ad indicatori monitorabili e verificabili, così come individuati nel PEG/PDO.

Si intendono obiettivi particolarmente rilevanti o strategici per l'Ente quelli correlati a specifici indicatori qualitativi e quantitativi relativi al raggiungimento dei risultati attesi da attività/progetti.

Le competenze manageriali e professionali concernono l'orientamento al cittadino e al cliente interno, la puntualità e precisione della prestazione, la flessibilità delle mansioni, il livello della collaborazione a favore dei risultati complessivi dell'Ente, la prestazione propositiva e orientata al miglioramento continuo (considerato anche l'ambito dell'innovazione operativa, tecnologica, della comunicazione, procedimentale), il superamento degli schemi e prassi consolidati, l'elaborazione di nuovi percorsi e la valorizzazione degli aspetti positivi del cambiamento, la capacità di autonoma soluzione ai problemi e l'aggiornamento professionale.

ATTI DI PROGRAMMAZIONE

Con deliberazione del Consiglio comunale n. 24 del 14/12/2021, l'Ente ha approvato il Documento Unico di Programmazione Semplificato per le annualità 2022/2024, che si considera documento di programmazione anche per il piano della performance;

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 e 13 del 20/04/2022, sono stati approvati rispettivamente la Nota di aggiornamento al DUPS e il Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2022/2024.

Con deliberazione di G.C. n. 41 del 26/04/2022, è stato approvato il Piano della performance e degli obiettivi 2022/2024.

TRASPARENZA ED INTEGRITÀ

Sul sito internet del Comune di Montauro: www.comune.montauro.cz.it, conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013, è presente la sezione "*Amministrazione trasparente*".

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 26/04/2022, è stato confermato il Piano Triennale prevenzione corruzione e trasparenza (PTPCT) 2021/2023, per l'anno

2022.

REALIZZAZIONE OBIETTIVI 2022

La rilevazione effettuata con riferimento all'esercizio 2022, evidenzia nel complesso un buon grado di allineamento tra quanto programmato in sede di definizione delle Performance e quanto effettivamente realizzato. Gli obiettivi di ciascuna area sono stati quasi tutti raggiunti, nonostante numerose criticità da attribuire prevalentemente all'avvicendamento, in corso di esercizio, del responsabile dell'area amministrativa e dell'area Tecnica, nonché alla gestione di attività non programmate e urgenti dovute all'attivazione di progetti finanziati con il PNNR, che ha coinvolto tutte le aree funzionali. Per quanto non siano state attivate indagini sul livello di soddisfazione dell'utenza a livello generale sui servizi erogati, non sono emerse comunque criticità o disservizi di rilievo.

A dimostrazione dei risultati conseguiti dai Responsabili e dal Segretario comunale, le schede allegate sono completate dalle relazioni, con i quali i predetti hanno segnalato la realizzazione dei propri obiettivi.