



COMUNE DI MONTAURO
(Provincia di Catanzaro)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANO 2023

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

Approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 25/06/2024

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.

Corre l'obbligo di evidenziare che l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, (per questo Ente dall'anno 2023) che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Con successivo Regolamento, approvato con decreto PDCM del 30.06.2022 n. 132, pubblicato nella GU n. 209 del 07.09.2022, è stato definito il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione ed è stato approvato lo schema "tipo" di PIAO prevedendo per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti modalità semplificate di redazione; tali Enti infatti sono tenuti alla redazione del PIAO limitatamente ai contenuti di cui all'art. 6 del D.M. n. 132/2022. Il Comune, di Montauro avendo meno di 50 dipendenti, non sarebbe tenuto alla redazione della sezione 2.2 Performance del PIAO. Tuttavia, si è scelto di compilarla egualmente, anche seguendo le indicazioni della Corte dei Conti.

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), del decreto 30 giugno 2022, n.132, questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

A tale proposito si richiama la deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 15/06/2023, con cui è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025 comprensivo della sezione 2.2 Performance -

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 2023 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. e in via eccezionale a personale appartenente all'area degli istruttori;

Il servizio di segreteria comunale è gestito in forma associata con i comuni di Montepaone e Gasperina. Il Segretario Comunale che presta servizio presso l'Ente per 12 ore settimanali, sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei responsabili e ne coordina l'attività.

L'organizzazione e la dotazione del Comune, al 31 dicembre 2023, 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 **	0	1
	AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORI DI POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORE AMM.VO ISTRUTTORI DI POLIZIA LOCALE	1 ** 2 (di cui 1**)	1 2	0 0
	AREA DEGLI OPERATORI SPECIALIZZATI	OPERATORE SPECIALIZZATO	1 **	1	0
TOTALE			5	4	1
AREA TECNICA	AREA DEI FUNZIONARI E DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO	2 (di cui 1**)	1**	1
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	1**	1	0
TOTALE			3	2	1
AREA ECONOMICO FINANZIARIA	AREA DEI FUNZIONARI E DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO	1	1	0
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE	1**	0	1
TOTALE			2	1	0
TOTALE COMPLESSIVO			10	7	3

** Dipendenti a tempo parziale

Sulla base di specifiche competenze ed attribuzioni professionali sono stati individuati, con appositi Decreti Sindacali, le figure a cui affidare la gestione 2023, come qui di seguito riportate:

RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA: **Dott.ssa Valeria Biamonte (periodo dal 05/01/2023 al 28/02/2023) Dott.ssa Valeria Cimino (periodo dal 23/03/2023 al 22/09/2023) Dott. Salvatore Gatto (periodo dal 05/10/2023 al 31/12/2023);**

RESPONSABILE AREA ECONOMICO FINANZIARIA: – **Dott.ssa Anna Maria Bressi;**

RESPONSABILE AREA TECNICA: **Arch. Saverio Grillone;**

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”. Nel corso dell’anno 2024, è stato approvato dalla Giunta con deliberazione n. 33 del 18/04/2024, il nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance del comune di Montauro, che troverà applicazione dal ciclo valutativo 2024 (riferito alla valutazione della performance obiettivi 2024). Inoltre con deliberazione di Giunta comunale n. 54 del 25/06/2024 è stato approvato il nuovo “Regolamento per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di elevata qualificazione, in adeguamento al nuovo CCNL funzioni locali 2019/2021 che, agli artt..16, 17, 18, 19 e 20, ha parzialmente rivisitato la disciplina delle P.O., rinominandole incarichi di Elevata Qualificazione (EQ).

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 PIAO sezione 2.2 performance.

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. 01 del 13/04/2023, l'Ente ha approvato il Documento Unico di Programmazione Semplificato per le annualità 2023/2025, che si considera documento di programmazione anche per il piano della performance;

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 04/05/2023 e n. 14 del 22/05/2023, sono stati approvati rispettivamente la Nota di aggiornamento al DUPS e il Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2023/2025.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 15/06/2023, è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025 comprensivo della sezione 2.2 Performance -

TRASPARENZA ED INTEGRITÀ

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.) ricompreso nel PIAO sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza 2023/2025, è stato redatto in coerenza con il quadro normativo di riferimento. La relazione annuale del RPCT è reperibile sul sito istituzionale nella sez. Amministrazione trasparente www.comune.montauro.cz.it. Per quanto riguarda gli obblighi in materia di trasparenza, le griglie e le attestazioni del Nucleo di valutazione sono pubblicate sul sito istituzionale nella sez. Amministrazione trasparente www.comune.montauro.cz.it. L'attuazione del Piano ha rappresentato, oltre che un adempimento, uno strumento indispensabile per diffondere la cultura della legalità, al fine di prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

REALIZZAZIONE OBIETTIVI 2023

La rilevazione effettuata con riferimento all'esercizio 2023, evidenzia nel complesso un buon grado di allineamento tra quanto programmato in sede di definizione delle Performance e quanto effettivamente realizzato con alcune situazioni di disallineamento in corso dell'esercizio dovute all'avvicendamento di tre responsabili nell'area amministrativa. In particolare tali dati consentono di affermare che è stato profuso da parte dell'ente e dei suoi responsabili un adeguato impegno teso al raggiungimento degli obiettivi concordati. 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.

CONCLUSIONI

Come già evidenziato in sede introduttiva, la presente Relazione sulla Performance 2023, redatta in forma sintetica, ai sensi dell'art.14, comma 4, lettera c) del D. Lgs. 27/10/2009, n.150, chiude il ciclo annuale di programmazione gestionale. La stessa dovrà essere approvata dalla Giunta Comunale e validata dal Nucleo di Valutazione, oltre ad essere pubblicata nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito del Comune. La validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione, secondo quanto indicato dall'art. 14, comma 4, lett. c) del D.lgs. 27/10/2009, n. 150, è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione stessa ed è il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione della Performance, attraverso la rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti.

Montauro, 25/06/2024

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Maria Ausilia Paravati