



*COMUNE di TREPUIZZI*

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

**Anno 2019**

## **PREMESSA**

Il presente documento illustra la Relazione sulla performance del Comune di Trepuzzi, con riferimento all'anno 2019, redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009.

La Relazione costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini ed a tutti gli altri stakeholders (portatori di interessi), interni ed esterni, i risultati organizzativi e individuali ottenuti nel corso dell'anno precedente, rispetto ai singoli obiettivi strategici e gestionali programmati e alle risorse assegnate, evidenziando gli scostamenti e le criticità registrati, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Al pari del Piano della performance, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b) del D. Lgs. n. 150/2009, la Relazione è approvata dall'organo di indirizzo politico amministrativo (Giunta Comunale) e, ai sensi dell'art. 14, commi 4, lettera c) e dell'art. 6 dello stesso decreto, deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) dell'Ente, per l'accesso agli strumenti premiali dei dipendenti.

Infine il documento va pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".

La presente relazione è stata elaborata con il coinvolgimento delle strutture gestionali in cui si articola l'organizzazione dell'Ente, sulla base degli atti d'ufficio presenti e con il supporto dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

### **1. INQUADRAMENTO NORMATIVO**

L'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 "Piano della performance e Relazione sulla performance" al co. 1 prevede che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno, entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e 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 degli eventuali scostamenti.

L'art. 14 del D. Lgs. 150/2009 "Organismo indipendente di valutazione della performance" al co. 4, lett. c) prevede che l'Organismo indipendente di valutazione della performance valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.

Anche il vigente sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Trepuzzi, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 147 del 02/09/2016, prevede al punto 2 "Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa" un percorso di programmazione degli obiettivi da raggiungere e di misurazione e rendicontazione dei risultati che si conclude con la redazione ed approvazione della Relazione sulla performance.

### **2. IL CICLO DELLA PERFORMANCE**

Nelle amministrazioni pubbliche il concetto di performance è stato introdotto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che ha disciplinato il ciclo della performance.

Come già accennato, le varie fasi in cui si articola il ciclo della performance si sostanziano nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti.

Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo e ai cittadini.

### *2.1 Il ciclo della Performance nel Comune di Trepuzzi*

Nel nostro Ente, il ciclo della performance dell'anno 2019 si è avviato con la presentazione e conseguente deliberazione del Documento Unico di Programmazione 2019-2021, avvenuta con deliberazione della G.C. n. 146 del 31/07/2018, con l'approvazione della nota di aggiornamento al DUP, avvenuta con deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 11/04/2019 e con la discussione e conseguente deliberazione del DUP avvenuta con deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 16/05/2019, cui è seguita l'approvazione del bilancio di previsione finanziario 2019-2021, avvenuta con deliberazione del C.C. n. 32 del 16/05/2019.

Tale programmazione annuale avviene in coerenza con le linee programmatiche approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi ed i progetti contenuti nel programma elettorale con un orizzonte temporale di cinque anni (deliberazione C.C. n. 33 del 24/06/2016).

Con deliberazione della G.C. n. 109 del 13/06/2019 l'Amministrazione ha proceduto, conseguentemente, all'approvazione del Piano esecutivo di gestione anno 2019. Nel Piano Esecutivo di Gestione, per la parte che riguarda la performance, sulla base degli obiettivi strategici riportati nel DUP, vengono individuati gli obiettivi operativi ad essi associati, misurati attraverso indicatori finalizzati al monitoraggio dei risultati raggiunti, specificando i responsabili della realizzazione di tali obiettivi ed i risultati attesi.

Ad ogni Responsabile e alle strutture di competenza sono stati assegnati sia obiettivi Settoriali (per un massimo di 80 punti percentuali in termini di peso totale degli obiettivi), sia obiettivi Trasversali (per un massimo di 20 punti percentuali). Tra gli obiettivi trasversali a tutti i Settori sono stati individuati, oltre ad obiettivi inerenti il miglioramento della programmazione dell'Ente, specifici obiettivi inerenti il rispetto delle misure inerenti la trasparenza e la prevenzione della corruzione previste dalla legge e dal PTPC 2019-2021.

Il processo di adozione del Piano, quindi, si è dispiegato attraverso una fase di individuazione di obiettivi strategici e funzionali al programma dell'Amministrazione Comunale ed alla sua attività istituzionale ed una fase di declinazione degli obiettivi individuati in azioni/attività concrete, collegati alle risorse umane ed economiche da gestire per realizzarli. Il collegamento alle risorse economiche affidate è stato effettuato allegando agli obiettivi le voci di entrata e di spesa di competenza di ciascun Settore articolate in capitoli.

Con il medesimo Piano sono stati assegnati alla scrivente Segretario Generale di questo Comune, dott.ssa Claudia Casarano, specifici obiettivi di risultato, al fine del riconoscimento e della quantificazione della retribuzione di risultato anno 2019.

In relazione al Piano esecutivo di gestione 2019 deve rilevarsi che, prima di giungere all'approvazione del Piano nella sua versione definitiva, l'Organismo Indipendente di Valutazione ha attestato, con nota prot. 8866 del 13/06/2019, la misurabilità degli obiettivi individuati ed assegnati ai Responsabili di Settore per l'anno 2019. Lo stesso OIV, in tale sede, ha evidenziato che, per il 2019, vi è stata l'assegnazione dei predetti obiettivi, da parte della Giunta Comunale nel mese di giugno, segnalando all'Organo di indirizzo politico – amministrativo la necessità di migliorare il processo di programmazione, ovvero provvedere alla individuazione ed assegnazione degli obiettivi triennali di Performance prima dell'inizio del rispettivo esercizio finanziario, così come previsto dall'art. 10 comma 1 lettera a del D. Lgs. 150/2019.

Con riguardo ai rilievi sollevati dall'OIV circa la necessità di migliorare il processo di programmazione, si rileva che per l'anno 2019 l'Amministrazione ha dimostrato la volontà di implementare il percorso attraverso l'approvazione del Piano esecutivo di Gestione 2019-2021 nei tempi previsti dalla vigente regolamentazione comunale in materia di Performance, ossia entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio (data di approvazione del bilancio 16/05/2019 – data di approvazione del PEG 13/06/2019).

Proprio al fine di migliorare il ciclo della programmazione finanziaria, inoltre, nel Piano Esecutivo di Gestione 2019-2021 adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 109 del 13/06/2019 è stato inserito come obiettivo trasversale a tutti i Settori Comunali la “Predisposizione schede di programmazione 2020/2022, con proposta di adeguamento dei capitoli di Peg di competenza” da realizzarsi entro il 15 ottobre 2019.

## *2.2. La realizzazione degli obiettivi programmati*

Il periodo successivo alla fase di programmazione è dedicato alla realizzazione delle fasi previste dai singoli obiettivi assegnati. Tutti i Responsabili di Settore, al termine dell'esercizio, hanno predisposto una relazione sintetica delle attività svolte, in ragione degli obiettivi loro assegnati.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione Comunale nel corso dell'anno 2019, si ritiene opportuno riportare di seguito sintetiche informazioni circa l'organizzazione dell'Ente.

Per l'anno 2019, con deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 09/04/2019 è stato adottato il piano triennale dei fabbisogni del personale 2019-2021, è stata rideterminata la dotazione organica ed è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze.

Di conseguenza, la macrostruttura del Comune di Trepuzzi di cui si è tenuto conto nell'adozione del Piano Esecutivo di Gestione risulta articolata in otto Settori: Affari Generali, Comunicazione Pubblica, Economico-Finanziario e Personale, Lavori Pubblici e programmazione, Attività Produttive, Servizi Sociali, Polizia Locale, Urbanistica e Igiene Urbana. La dotazione organica 2019 prevedeva su un totale di 75 posti programmati, n. 48 posti coperti e n. 27 di posti vacanti.

Va rilevato, in questa sede, che il Settore Comunicazione Pubblica è stato affidato alla Responsabilità del Segretario Generale dell'Ente, mentre la responsabilità di tre Settori (Servizi Sociali, Lavori Pubblici e Programmazione e Attività produttive), per carenza della figura del responsabile, è stata affidata ad interim ad altri responsabili in servizio presso l'Ente.

Questi dati sono utili per comprendere che la realizzazione degli obiettivi programmati non è sempre agevole, anche in virtù della situazione di strutturale carenza di organico in cui l'Ente versa da tempo, aggravata dai collocamenti a riposo che si sono realizzati nel corso delle annualità 2018-2019 in seguito all'entrata in vigore delle nuove norme in materia pensionistica, cui si sta progressivamente cercando di sopperire. Nel 2020, anche in considerazione della sostanziale sospensione delle attività amministrative e dei rinvii delle scadenze per l'approvazione degli strumenti di programmazione per far fronte all'emergenza epidemiologica Covid-19, si è proceduto alla nuova programmazione in materia di personale 2020-2022 con deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 28/5/2020.

Nel corso dell'anno 2019, inoltre, sono intervenute delle modifiche organizzative con accorpamento di due Settori, il Settore Urbanistica e Igiene Urbana ed il Settore Attività Produttive, per creare un unico Settore denominato Urbanistica – Ambiente – Attività Produttive ed è intervenuta la modifica della denominazione del Settore Comunicazione Pubblica in Settore Servizi Demografici, oltre ad una serie di mobilità interne di personale.

L'attuale struttura organizzativa del Comune di Trepuzzi, dunque, può essere sintetizzata nel seguente *organigramma*, così come attualmente rappresentato nel sito istituzionale dell'Ente:



### 2.3. La fase di “consolidamento dei risultati”: la Relazione dell’OIV

Nel corso di apposito incontro tenutosi presso la sede municipale in data 23 gennaio 2020, l’Organismo Indipendente di Valutazione ha invitato tutti i Responsabili di Settore a trasmettere una relazione descrittiva delle eventuali criticità emerse ai fini del raggiungimento degli obiettivi strategici rispettivamente assegnati, in termini di risorse umane, strumentali e/o finanziarie assegnate, oppure con riguardo alle fasi e/o indicatori previsti dalle rispettive schede del Piano esecutivo di gestione approvato per l’E.F. 2019.

Tutti i Responsabili hanno provveduto a rendicontare le rispettive attività.

I criteri cui viene parametrato il giudizio finale relativo alla valutazione di ogni singolo Responsabile, come regolamentati dal sistema di valutazione dell’Ente, sono i seguenti:

Punteggio attribuito a seguito di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel rispetto dei programmi e degli indirizzi fissati dalla Giunta o da analoghi strumenti di programmazione (su certificazione del NdV)	Max. pt. 40
Valutazione da parte del Segretario Comunale	Max. pt. 50
Performance organizzativa	Max. pt. 10

Il sottoscritto Segretario Generale, pertanto, con nota prot. 5341 del 15/04/2020 ha trasmesso all’O.I.V. le Schede di Valutazione dei Responsabili di Settore relativamente ai comportamenti organizzativi, così come previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della Performance e dal Regolamento per la valutazione delle posizioni organizzative, di cui alla deliberazione della G.C. n. 146 del 02/09/2016.

Successivamente, in seguito a sessioni di controllo con tutti i Responsabili tenutisi presso la Sede Municipale in data 10 giugno 2020, l’Organismo Indipendente di Valutazione, con nota prot. 8916 del 30 giugno 2020, in atti, ha assegnato i punteggi relativamente al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance attesi e ha formulato la proposta di valutazione dei Responsabili di Settore titolari di P.O. per l’Esercizio Finanziario 2019.

In ragione delle modifiche organizzative intervenute nel corso dell’anno con riferimento al Settore Attività Produttive, che è stato oggetto di fusione con il Settore Urbanistica e Igiene Urbana mediante deliberazione della G.C. n. 173 del 30 settembre 2019, l’OIV – mediante le Tabelle riassuntive A e B presenti nella relazione in atti, ha formulato dei punteggi distinti per i due Settori alla data del 29 settembre e un punteggio unitario, ponderato agli obiettivi assegnati separatamente, per il periodo dal 30 settembre (data di fusione dei Settori) al termine dell’anno 2019.

Pertanto, al fine di giungere ad un giudizio univoco per i due Settori, ora unificati, la scrivente, in collaborazione con il Responsabile dell’Ufficio Personale, ha proceduto ad una valutazione dell’incidenza di tali punteggi sul dato relativo all’intero anno, calcolato in 40esimi ed in rapporto ai mesi in cui i Settori erano separati.

Le risultanze unitarie per ogni Settore – comprensive dei dati relativi al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel rispetto dei programmi e degli indirizzi fissati dalla Giunta su certificazione dell’OIV, della valutazione da parte del Segretario Comunale e della performance organizzativa - sono le seguenti:

<b>Settore</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Totale</b>
Polizia Locale	Barrotta Giuseppe	<b>95,78/100</b>

Urbanistica e Igiene Urbana	Florio Giancarlo	<b>97,48/100</b>
Attività Produttive	Florio Giancarlo	<b>82,41/100</b>
Lavori Pubblici	Florio Giancarlo	<b>95,80/100</b>
Economico-Finanziario	Bisconti Benvenuto	<b>97/100</b>
Servizi Sociali	Bisconti Benvenuto	<b>96,50/100</b>
Affari Generali	Del Prete Maria Rita	<b>96,22/100</b>
Servizi Demografici	Casarano Claudia	<b>50/50</b>

Si specifica che l'Organismo Indipendente di Valutazione ha formulato anche la proposta di valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi del Settore Comunicazione Pubblica – oggi denominato Servizi Demografici - per consentire di portare a compimento la valutazione dei dipendenti del Settore stesso, fermo restando che la valutazione del Responsabile, che nel caso di tale Settore coincide con il sottoscritto Segretario Generale, spetta al Sindaco.

Conseguentemente, il sottoscritto Segretario Generale ha trasmesso ai Responsabili i risultati della valutazione con note prot. 8919, 8920, 8921, 8925 del 30/06/2020 e gli stessi hanno provveduto alla compilazione e consegna delle schede di valutazione del personale dipendente. Di seguito si riporta una sintesi delle valutazioni del personale dipendente nei singoli Settori per l'anno 2019, con l'indicazione del valore medio delle valutazioni per Settore, che rappresenta il grado di differenziazione delle valutazioni.

**Comune di Trepuzzi**  
**Report media valutazioni per settori - Anno 2019**

	<b>AFFARI GENERALI</b>	<b>COMUNICAZIONE PUBBLICA – SERVIZI DEMOGRAFICI</b>	<b>ECONOMICO-FINANZIARIO</b>	<b>POLIZIA LOCALE</b>	<b>URBANISTICA</b>	<b>SERVIZI SOCIALI</b>	<b>ATTIVITA' PRODUTTIVE</b>	<b>LAVORI PUBBLICI E PROGRAMM AZIONE</b>
1	93,22	95	98	94,78	96,48	95,50	83,41	95,80
2	93,22	93	98	94,78	91,48	93,50	83,41	94,80
3	93,22	92	98	94,78		93,50	83,41	94,80
4	93,22	89		94,78		92,50		92,80
5	89,22	88		94,78		92,50		90,80
6	89,22			94,78		79,50		88,80
7	89,22							91,80
8	94,22							56,80
9	89,22							
10	89,22							
11	89,22							
12								
13								
14								
15								
<b>MEDIA SETTORE</b>	<b>91,13</b>	<b>91,4</b>	<b>98</b>	<b>94,78</b>	<b>93,98</b>	<b>91,17</b>	<b>83,41</b>	<b>88,30</b>

*2.4. Rendicontazione dei risultati*

Dalla proposta di valutazione prodotta dall'Organismo Indipendente di valutazione, si evince che nel corso del 2019 sono stati raggiunti alcuni importanti risultati per l'Ente quali, solo a titolo esemplificativo e non esaustivo, il miglioramento della gestione del servizio di refezione scolastica, sia attraverso il riordino

dei pagamenti che attraverso la promozione del ruolo della Commissione mensa, l'avvio della procedura per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia, l'adozione delle linee guida per un linguaggio non sessista nei documenti dell'Ente, il completamento dell'iter di digitalizzazione documentale dell'Ente, l'attuazione delle attività previste nell'annualità di riferimento del progetto "il Suono Illuminato", l'avvio e il completamento di alcune procedure concorsuali previste nel Piano dei fabbisogni, le attività di contrasto all'evasione fiscale, la riduzione del contenzioso per i danni da insidie stradali, il miglioramento della viabilità nel centro urbano e le attività di presidio nella marina di Casalabate nel periodo estivo, le attività di contrasto all'evasione fiscale e di riduzione e razionalizzazione della spesa, la realizzazione di lavori pubblici programmati riguardanti la pubblica illuminazione e la viabilità.

Con riferimento specifico alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi trasversali, si segnala che tutti i Settori hanno dimostrato una maggiore sensibilità rispetto al passato agli obblighi di pubblicazione dei dati di loro competenza sul sito istituzionale dell'Ente, previsti dal D. Lgs. n. 33/2013, così come hanno dimostrato impegno a collaborare pienamente nella elaborazione degli strumenti di programmazione finanziaria.

Con riguardo, invece, alle misure di prevenzione della corruzione previste dal Piano Triennale 2019-2021, deve segnalarsi che i Responsabili hanno dato evidenza di averle attuate solo parzialmente nel corso dell'anno. Ciò si deve non soltanto al carico di lavoro afferente agli Uffici, che spesso ostacola la puntuale attuazione delle misure nei tempi dettati dal Piano, ma anche alla percezione ancora diffusa di alcune misure come adempimenti e al fatto che non tutte le prescrizioni sono facilmente adattabili al contesto specifico dell'Ente. Si rileva, comunque, che in sede di redazione del PTPC 2020-2022, la scrivente, nella sua qualità di Responsabile per la prevenzione della corruzione, ha tenuto conto di queste difficoltà e ha lavorato in collaborazione con i Responsabili dei Settori per l'individuazione di misure comprensibili, attuabili da tutti e coerenti con la realtà dell'Ente, riportando i primi risultati nel monitoraggio sull'attuazione delle misure prodotto in data 27/06/2020.

Gli obiettivi non raggiunti o raggiunti parzialmente, comunque, così come evidenziati nella proposta di valutazione da parte dell'OIV, dovranno fungere da stimolo per rivedere e migliorare l'attività di programmazione delle prossime annualità, attività che deve essere sempre più aderente alla realtà dell'Ente ed alle risorse disponibili, nonché essere spunto per la riorganizzazione del lavoro all'interno degli Uffici.

È d'obbligo rilevare, quale dato positivo di miglioramento della performance organizzativa dell'Ente che, così come auspicato nella Relazione sulla Performance relativa all'anno 2018, quest'anno il processo valutativo si è avviato tempestivamente già all'inizio dell'esercizio e ciò consentirà la rendicontazione dei risultati e l'approvazione della Relazione sulla Performance in tempi molto più brevi rispetto agli anni precedenti.

### **3. CONCLUSIONI**

Dopo la validazione da parte dell'OIV della presente Relazione sulla Performance e l'approvazione da parte della Giunta Comunale, si procederà all'attribuzione delle indennità di risultato ai Responsabili e delle risorse per incentivare la produttività ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa, secondo i parametri di cui ai sistemi di valutazione vigenti.

In questa sede, infine, si dà atto che in data 30/12/2019 è stato sottoscritto il Contratto collettivo decentrato integrativo 2019 e che, con deliberazione della Giunta Comunale n. 87 del 9.5.2019, si è proceduto all'approvazione del nuovo Regolamento per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative, adeguato alle previsioni del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018.

Tali nuove norme regolamentari e contrattuali prevedono delle differenziazioni nei premi individuali sia per il personale incaricato di posizione organizzativa che per il personale dipendente. In particolare, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate sono attribuite delle maggiorazioni del premio individuale.



Deve concludersi che, considerando sia le criticità presenti all'interno dell'Ente, riconducibili sostanzialmente ad una rilevante carenza di personale in tutti i Settori, sia le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili, nell'anno 2019 si è raggiunto un ottimo livello di conseguimento degli obiettivi programmati e sono presenti tutte le condizioni per migliorare ulteriormente nel prossimo futuro.

Trepuzzi, 01/07/2020

**IL SEGRETARIO GENERALE**

Dott.ssa Claudia Casarano