



COMUNE DI PIETRAFITTA

PROVINCIA DI COSENZA

Via Zumbini, 154 Tel. 0984/424021

www.comune.pietrafitta.cs.it

Fax. 0984/424900

Prot. 1858

Del 12 GIU. 2024

Al Sindaco e Giunta comunale

Al nucleo di valutazione

SEDE

OGGETTO: Relazione sulla performance anno 2023

La Relazione sulla Performance (art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009) è 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, concludendo in tal modo il ciclo di gestione delle performance.

Tale Relazione è stata predisposta nel rispetto di quanto definito dalle Linee Guida predisposte dalla CIVIT (Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche), approvate con delibera n. 5/2012 "Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto".

La Relazione sulla Performance, integrata con le informazioni contenute nel Rendiconto della Gestione 2023, consente infine di acquisire tutte le informazioni necessarie ad esprimere una valutazione dell'andamento della gestione dell'attività amministrativa in termini di efficacia, efficienza ed economicità.

La Relazione è validata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto stabilito dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/09, che ne assicura adeguata visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

Il Comune di Pietrafitta ha approvato con delibera di Giunta comunale n. 25 del 11 luglio 2023 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 contenente il Piano della performance.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

La Giunta comunale ha approvato il sistema di valutazione per i responsabili di settore con atto n. 7 del 5/2/2014 confermato con atto n. 3 del 31/1/2017; con deliberazione n. 2 del 1/2/2016 è stato approvato il sistema di valutazione della prestazione dei dipendenti, che sono consultabili nella sezione "Amministrazione Trasparente – sottosezione " Performance " del sito istituzionale del comune: www.comune.Pietrafitta.cs.it.

La relazione sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini se sono stati raggiunti i risultati nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Per "Performance" si intende il contributo che il soggetto (organizzazione, unità organizzativa, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita, ovvero quanto il lavoro del personale del Comune di Pietrafitta ha attuato gli obiettivi e le politiche dell'Amministrazione e, di conseguenza, quanto l'Amministrazione ha soddisfatto i bisogni della comunità.

Il ciclo di gestione della performance è così articolato:

Pianificazione: definizione degli obiettivi e delle priorità, che avviene adottando i seguenti documenti: DUP, Bilancio di previsione annuale e triennale, Piano degli obiettivi.

Valutazione: verifica dei risultati raggiunti e assegnazione della valutazione dei responsabili di settore. Questa fase viene attuata mediante la redazione della presente relazione sulla performance e mediante l'applicazione del sistema di valutazione della performance del personale dipendente effettuato secondo i criteri definiti. In particolare, il personale dipendente viene valutato dai rispettivi responsabili di settore che verificano l'apporto individuale di ciascuno in relazione agli obiettivi e ai progetti assegnati. Per ogni dipendente viene compilata apposita scheda di valutazione. I Responsabili di settore sono valutati dal Nucleo di Valutazione.

Il Segretario Comunale, a sua volta, viene valutato dal Sindaco pro-tempore che verifica, durante tutto il corso dell'anno, lo stato di attuazione degli obiettivi previsti dall'amministrazione comunale per l'anno di riferimento e ne valuta i risultati ottenuti, congiuntamente al sindaco del Comune facente parte della Convenzione di segreteria.

Il sistema di valutazione delle performance prevede l'assegnazione ai Responsabili di Settore non solo degli obiettivi individuali di settore, ma anche il perseguimento di un obiettivo di performance organizzativa.

La valutazione complessiva della performance dell'ente si compone di due livelli:

1. Valutazione della performance organizzativa, con la quale viene misurato il livello di raggiungimento degli obiettivi che sono stati assegnati a ciascuna unità organizzativa e declinati in singoli obiettivi con l'apposito Piano degli obiettivi di performance individuale e organizzativi. Alcuni di questi obiettivi, per la loro complessità, possono essere articolati anche su più unità organizzative.

2. Valutazione della performance individuale, con la quale viene misurata la performance dei singoli dipendenti, sia in termini di qualità dell'apporto assicurato alla performance organizzativa sia in termini di valutazione delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali e organizzativi.

La valutazione della performance individuale costituisce il punto di riferimento per l'erogazione degli strumenti di premialità, mediante l'utilizzo delle risorse economiche stanziato dal Contratto Decentrato Integrativo.

Per la quantificazione delle quote di premialità da assegnare si fa riferimento al fondo complessivo determinato e stanziato dal Contratto Integrativo Decentrato per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa.

Il raggiungimento degli obiettivi: questa fase presenta i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati e assegnati ad ogni unità organizzativa, sia per quanto riguarda l'attività ordinaria e sia per quanto riguarda gli ambiti di miglioramento e di sviluppo, tenendo conto degli indirizzi strategici e definiti dall'Amministrazione attraverso il DUP e successivamente declinati negli obiettivi individuali di performance e organizzativi per il personale assegnato a ciascuna settore.

Dagli atti risulta che gli uffici hanno adempiuto regolarmente alle incombenze di istituto e alle emergenze che si sono presentate e gli obiettivi di gestione sono risultati in linea con quanto programmato.

Tutti i dipendenti comunali sono stati impegnati, a vario titolo, ad ottemperare agli adempimenti, alle attività e azioni messe in atto dall'Amministrazione comunale.

La gestione della valutazione della performance organizzativa ed individuale, di competenza dei Responsabili di posizione organizzativa e del Segretario Comunale, ha seguito i criteri indicati nei regolamenti e nel sistema premiante definiti.

Complessivamente, si può evidenziare che sono stati raggiunti, dai singoli dipendenti in merito agli obiettivi assegnati, risultati di buon livello e di senso di adattabilità ai mutamenti organizzativi.

Pertanto, si dà atto che è stato adottato:

- Il PTPCT Sottosezione PIAO 2023/2025 Anno 2023 approvato con atto G.C. N° 5 del 28/02/2023;
- Il BP/2023-2025 – Anno 2023 è stato approvato con deliberazione di C.C. n° 14 del 11/07/2023.

Ha trovato applicazione il D.L. 174/2012 conv. in L. 213/2012 in merito all'attività dei controlli atti interni giuste relazioni in atti d'ufficio e regolarmente pubblicate sul sito Amministrazione Trasparente "Sez. controlli e rilievi sull'Amministrazione".

Dall'esito del controllo, relativamente agli atti adottati dai Responsabili dei Settori, non sono state rilevate irregolarità tali da pregiudicare la giuridica esistenza, la legittimità e l'efficacia dei provvedimenti esaminati. Le criticità rilevate sono state segnalate ai Responsabili di Settore per migliorare l'attività di stesura degli atti e provvedimenti dirigenziali.

L'Ente nell'anno 2023 ha provveduto alla pubblicazione sulla Sez. Amministrazione Trasparente di atti e informazioni obbligatori per legge conformemente alle disposizioni di cui al D.Lgs. 33/2013 e D.Lgs. 97/2016 (cd FOIA) e alle delibere ANAC.

I settori nei quali è suddivisa la struttura dell'Ente Locale sono:

1. Settore Amministrativo/Finanziario/Vigilanza
2. Settore Tecnico

Ad ognuno dei Responsabili di Settore sono state assegnate le risorse economiche ed umane necessarie al perseguimento delle finalità delineate dall'Amministrazione (G.C. n. 24 del 11/07/2023); al riguardo, i risultati raggiunti dalla struttura appaiono congruenti e rispondenti a dette finalità. Si precisa che nell'Ente non sono state segnalate discriminazioni di natura sessista ed il personale di entrambi i generi opera in modo coordinato ed in accordo nel perseguimento delle finalità istituzionali (Piano Azioni Positive 2021-2023 Deliberazione G.C. n° 44 del 18/11/2021).

Nonostante l'indiscutibile impegno dei singoli, data la struttura dell'Ente, di limitate dimensioni demografiche e con un totale di n. 5 dipendenti a tempo indeterminato e n. 1 dipendente a tempo determinato part time, alla data del 31 dicembre 2023, la performance effettivamente richiesta non può che limitarsi al corretto utilizzo delle risorse assegnate.

Le relazioni con i cittadini e gli utenti sono state garantite dal contatto continuo del Sindaco e degli Amministratori.

Il personale dipendente ha garantito in modo costante e continuo il front-office, consentendo di affermare un buon livello di soddisfazione dell'utenza.

Le politiche attive perseguite, tramite gli obiettivi del Piano delle Performance sono volte, esclusivamente, a soddisfare i bisogni della collettività e a rendere l'azione amministrativa più trasparente ed accessibile al cittadino.

L'aver mantenuto il solito standard quali-quantitativo dei servizi erogati, in presenza di una diminuzione di risorse, è indice di un buon andamento delle performance comportamentali del personale e di impegno costante.

Considerato che gli obiettivi dei titolari di P.O. coincidono con gli obiettivi dei Servizi ad essi affidati, si evince una gestione dei rispettivi compiti e obiettivi, da parte di tutto il personale, di livello positivo. Alla data del 31-12-2023 non risultano adottati provvedimenti disciplinari.

La struttura organizzativa dell'Ente ha al suo vertice il Segretario Comunale che dall'anno 2018 risulta essere in convenzione con il Comune di Rose (CS).

I Titolari di P.O. /incarichi di Elevata Qualificazione sono l'Ing. Morrone Ippolito e il Dr. Mauro Granieri, nominati dal Sindaco, ai quali è stata demandata la gestione dei servizi.

Sono state adottati nell'anno 2023 i seguenti atti: deliberazioni della Giunta Comunale nell'anno 2023 n° 49; - deliberazioni del Consiglio Comunale n°21; - determinazioni del Settore Amministrativo/Finanziario N° 214; - determinazioni del Settore Tecnico n° 131.

E' stato implementato il Sito Internet nel pieno rispetto del D. Lgs. 33/2013 così come modificato dal D. Lgs. 97/2016 favorendo una conoscenza puntuale delle iniziative e delle attività dell'Amministrazione comunale.

La posta elettronica e la posta certificata ha rappresentato uno dei mezzi di comunicazione e di trasmissione di documenti, informazioni e dati dell'Ente, destinati ai fini istituzionali nel rispetto delle norme di cui al D.L. 179/2012, art. 6 c. 1 lett. a), b) e c) conv. in Legge 221/2012.

Gli indirizzi di posta elettronica, assegnati dal Comune di Pietrafitta ai propri dipendenti Responsabili di settore, si intendono di essere di pubblico dominio in quanto forniti per consentire una maggiore raggiungibilità da parte dei cittadini, associazioni, potenziali interlocutori. La PEC del Comune di Pietrafitta è disponibile sul sito web dell'Ente.

La correttezza, completezza ed aggiornamento dell'informazione, oggetto di pubblicazione, è affidata a ciascun Responsabile di Settore.

Il Nucleo di Valutazione/OIV risulta nominato con Decreto sindacale n. 1 del 02 gennaio 2023 per il triennio 2023/2024.

Nell'anno 2023, è stato rispettato il pareggio di bilancio giuste certificazioni in atti d'Ufficio e i vincoli i finanza pubblica.

Nel PIAO approvato con deliberazione della giunta comunale n. 25 del 11/07/2023 sono stati previsti nel Piano delle Performance gli obiettivi.

Si rappresenta che dalla verifica del lavoro espletato, si ritiene che gli obiettivi gestionali contenuti nel Piano della Performance sono stati pienamente raggiunti, entro il 31/12/2023, compatibilmente con le risorse a disposizione di ciascun Responsabile di servizio.

I Responsabili dei servizi, nell'anno 2023, analogamente agli anni precedenti, hanno esplicitato la loro attività, sulla base degli obiettivi fissati dall'organo politico.

La valutazione consuntiva della Performance dell'Ente nel suo complesso consente di affermare che il Comune di Pietrafitta, pur con evidenti difficoltà rilevabili da tutti i nuovi adempimenti imposti dal legislatore in materia di anticorruzione e trasparenza nonché, di nuove incombenze inerenti la gestione dei fondi PNRR, garantisce il mantenimento degli stati di salute finanziaria e organizzativa e risponde sempre con grande senso di abnegazione e responsabilità erogando servizi nel rispetto delle condizioni di qualità, efficienza ed efficacia. I risultati conseguiti, frutto delle buone pratiche, sono stati positivi ed è stata portata avanti una politica gestionale corretta e non risultano, infatti, debiti fuori bilancio al 31-12-2023, così per come attestato dai Responsabili di Settore con idonee dichiarazioni in atti d'ufficio.

Il presente documento si trasmette alla Giunta Comunale e al Nucleo di Valutazione per la validazione di competenza per attestarne l'attendibilità, la comprensibilità, la completezza dei dati e delle informazioni e la correttezza nell'applicazione dei sistemi di valutazione.

La valutazione da parte del Nucleo di Valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore del personale sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.



Il Segretario comunale
d.ssa Caterina Belcastro

