



Città di Nicotera

Prov. di Vibo Valentia

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 75

DEL 27/10/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2021.

L'anno **DUEMILAVENTIDUE**, il giorno **VENTISETTE** del mese di **OTTOBRE** alle ore **12.15**, si è riunita in modalità telematica, tramite piattaforma WHATSAPP, la **GIUNTA COMUNALE**, nelle persone seguenti:

N.	COGNOME E NOME	QUALIFICA	Pres. (SI-NO)
1	MARASCO GIUSEPPE	Sindaco	SI
2	VECCHIO MARCO	Vice-Sindaco	NO
3	DESTEFANO LORELLA	Assessore	SI
4	MASSARA ROBERTINO	Assessore	SI
5	LA MALFA ANTONIO FRANCESCO	Assessore	NO

Presenti: 3 - Assenti: 2

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Amelia Pagano Mariano

Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione ai sensi dell'art 49 del D.L.vo 18 agosto 2000:

- Il Responsabile dell'Area Amministrativa ha espresso per quanto concerne il profilo della regolarità tecnica, **PARERE FAVOREVOLE**, ed attesta la regolarità e correttezza amministrativa, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.L.vo 18/08/2000, n. 267, come modificati dal D.L. n. 174/2012, convertito con modificazioni in legge 7 dicembre 2012, n. 213;
- Il Responsabile dell'Area Economico-finanziaria ha espresso per quanto concerne il profilo della regolarità contabile, **PARERE FAVOREVOLE**, ed attesta la regolarità e correttezza amministrativa, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.L.vo 18/08/2000, n. 267, come modificati dal D.L. n. 174/2012, convertito con modificazioni in legge 7 dicembre 2012, n. 213;

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'art. 10, comma 1, lett. b), del D.L.vo 27/10/2009, n. 150 (cd. "Brunetta"), e ss.mm.ii., approvato in attuazione della delega parlamentare di cui alla Legge 04/03/2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, prevede che ogni Ente adotti annualmente un documento denominato "Relazione sulla Performance" che evidenzi, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;

Verificato che, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del summenzionato D.L.vo n. 150/2009, la Relazione sulla Performance è soggetta a validazione da parte dell'Organismo di Valutazione dell'Ente e che tale validazione, ai sensi dell'art. 14, comma 6, del Decreto, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'Ente, che nello specifico ad oggi sono costituiti dalle retribuzioni di risultato del Segretario Generale come previsto dall'art. 42 del CCNL 16/05/2001 Segretari Comunali e Provinciali e dai compensi relativi alla corresponsione della retribuzione di risultato agli incaricati di Posizione Organizzativa ai sensi art. 15 del CCNL 21/05/2018 Comparto Funzioni Locali, nonché dai compensi previsti dall'art. 68 dello stesso contratto per i premi destinati a compensare la performance individuale ed organizzativa intesa quale apporto del personale al miglioramento dei servizi, le condizioni di lavoro da parte del personale delle categorie A, B e C ed infine dalle indennità conseguenti all'attribuzione di particolari responsabilità, rispettivamente riconosciute dall'art. 50 *sexies* e dall'art. 70 *quinquies* del CCNL 21/05/18 al personale collocato nelle Categorie B o C ovvero in Cat. D non incaricato di Posizione Organizzativa della Polizia Locale e degli altri Servizi;

Richiamati:

- il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria (adottata con i poteri della Giunta Comunale) n. 42 in data 08/06/2017;
- il "Sistema di misurazione, valutazione, trasparenza della Performance", approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria (adottata con i poteri della Giunta Comunale) n. 83 del 21/12/2017;
- la deliberazione n. 39 del 28/08/2021 con la quale il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2021/2023;
- la deliberazione di C.C. n. 40 del 28/08/2021 di approvazione del bilancio di previsione finanziario 2021/2023;
- la deliberazione n. 63 adottata dalla Giunta Comunale in data 26/07/2021, con la quale è stato approvato il Piano della Performance 2021/2023;
- la deliberazione n. 79 adottata dalla Giunta Comunale in data 30/11/2021, con la quale è stato approvato il PEG 2021;

Visto il verbale dell'Organismo Indipendente di Valutazione del 24/09/2022 con il quale prende atto dell'avvenuto sostanziale raggiungimento degli obiettivi programmati per l'anno 2021, riservandosi di procedere alla formale validazione della Relazione sulla Performance 2021 successivamente all'approvazione della stessa da parte della Giunta Comunale, in base alla Circolare della Funzione Pubblica del 29/03/2018, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 14, comma 4, lett. c) e comma 6, del D.L.vo n. 150/2009;

Esaminata la relazione sulla Performance dell'anno 2021 predisposta dal Segretario Generale in ottemperanza alle disposizioni soprarichiamate ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 14, comma 4, lett. c), e del comma 6 del D.L.vo n. 150/2009 da cui si rileva il raggiungimento degli obiettivi;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visti i pareri favorevoli richiesti e rimessi sulla proposta di deliberazione dal Responsabile dell'Area Amministrativa in ordine alla correttezza amministrativa e alla regolarità tecnica, e dal Responsabile

dell'Area Economico-Finanziaria in ordine alla regolarità contabile, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 49 e 147 bis del D.L.vo 18 agosto 2000, modificati dal D.L. n. 174/2012, convertito con modificazioni in legge 7 dicembre 2012, n. 213;

Con voti unanimi e favorevoli,

DELIBERA

- 1) **la narrativa** è parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
- 2) **di approvare**, per le motivazioni esposte in premessa, qui integralmente richiamate e trasfuse, la “Relazione sulla performance – anno 2021”, allegata al presente provvedimento del quale costituisce parte integrante e sostanziale;
- 3) **di disporre** la trasmissione del presente provvedimento all'Organismo Indipendente di Valutazione per la relativa validazione;
- 4) **di disporre** che copia della presente deliberazione venga pubblicata all'Albo Pretorio on-line di questo Comune, ai sensi dell'art. 32, comma 1, della legge 18/06/2009, n. 69, nonché, ai sensi dell'art. 10, comma 8, lett. b), del D.L.vo n. 33/2013, la pubblicazione nella sezione “Amministrazione Trasparente” / sotto sezione livello 1 “Performance” / sotto sezione livello 2 “Relazione sulla Performance”, con la sola esclusione ai sensi del D.L.vo n. 33/2013;
- 5) **di comunicare** il presente atto contestualmente alla sua affissione all'Albo Pretorio, ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.L.vo n. 267/2000;
- 6) **di allegare** al presente atto i pareri di cui all'art. 49 del D.L.vo 267/2000 e ss.mm.ii.;

Successivamente riscontrata l'urgenza di provvedere;

Con voti unanimi e favorevoli,

DELIBERA

di dichiarare, ai sensi dell'art. 134 del D.L.vo 18/08/2000, n. 267, e ss.mm.ii., la presente deliberazione immediatamente esecutiva.



Città di Nicotera

Prov. di Vibo Valentia

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2021.

Per quanto di competenza il sottoscritto funzionario, sulla proposta in oggetto, esprime:

PARERE FAVOREVOLE sotto il profilo della regolarità tecnica ed attesta la regolarità e correttezza amministrativa, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.L.vo 18/08/2000, n. 267, come modificati dal D.L. n. 174/2012, convertito con modificazioni in legge 7 dicembre 2012, n. 213.

Nicotera, lì 25/10/2022

IL RESPONSABILE DELL'AREA
AMMINISTRATIVA
F.TO: Dott. Domenico Bovalina

Per quanto di competenza il sottoscritto funzionario, sulla proposta in oggetto, esprime:

PARERE FAVOREVOLE sotto il profilo della regolarità contabile, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.L.vo 18/08/2000, n. 267, come modificati dal D.L. n. 174/2012, convertito con modificazioni in legge 7 dicembre 2012, n. 213.

Nicotera, lì 25/10/2022

IL RESPONSABILE DELL'AREA
ECONOMICO-FINANZIARIA
F.TO: Dott. Angelo Grande

Deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 27/10/2022

Letto, approvato e sottoscritto IL SINDACO F.TO: Giuseppe Marasco	IL SEGRETARIO GENERALE F.TO: Dott.ssa Amelia Pagano Mariano
PARERE FAVOREVOLE in ordine alla REGOLARITA' TECNICA IL RESPONSABILE F.TO: Dott. Domenico Bovalina	PARERE FAVOREVOLE in ordine alla REGOLARITA' CONTABILE IL RESPONSABILE F.TO: Dott. Angelo Grande
ANNOTATO, per gli effetti dell'art. 153 del D.L.vo 18 agosto 2000, n. 267, l'IMPEGNO DI SPESA di € _____ al Cap. _____ del B.P. 2022. IL RESPONSABILE _____	
La presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio on-line del sito di questo Comune il _____ e vi rimarrà per quindici giorni. Del presente verbale viene data comunicazione in data odierna ai Capigruppo consiliari. Data _____ L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE _____	
CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' <input type="checkbox"/> La presente deliberazione è divenuta, esecutiva in data _____ perché decorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.L.vo n. 267/2000. <input type="checkbox"/> La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.L.vo n. 267/2000, in data _____. Lì, _____ IL SEGRETARIO GENERALE F.TO: Dott.ssa Amelia Pagano Mariano	
Si attesta che la presente copia è conforme all'originale Nicotera, lì _____ IL Responsabile dell'Area	



Città di Nicotera

Provincia di Vibo Valentia

Oggetto: Relazione consuntiva sulla Performance dell'anno 2021.

Nell'ambito del processo di riforma della Pubblica Amministrazione, con il D.L.vo 27 ottobre 2009 n. 150 (di seguito "Decreto") è stato tracciato il quadro normativo volto allo sviluppo dell'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico nonché dell'efficienza e della trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Particolare rilievo assume il Titolo II del decreto - "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" - che introduce il ciclo della performance, finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche e alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito, in un contesto caratterizzato dalla trasparenza dei risultati stessi e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

I principi generali ai quali il Decreto si ispira sono:

- valorizzazione del merito, dell'impegno e della produttività di ciascun dipendente;
- razionale allocazione delle responsabilità e delle funzioni;
- trasparenza e pubblicità dei criteri, dei risultati e delle risorse;
- miglioramento della qualità dei servizi forniti nell'ottica della customer satisfaction;
- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane e finanziarie;
- cura della formazione e dello sviluppo professionale del personale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori.

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 3, comma 4, del D.L.vo n. 150/2009 le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, con riferimento all'Ente nel suo complesso ed alle aree dirigenziali in cui si articola.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lett. B, del D.L.vo n. 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interesse (stakeholder), interni ed esterni, la rendicontazione sulla generale gestione del ciclo della performance, nonché sugli adempimenti in materia di trasparenza ed anticorruzione.

La Relazione sulla Performance si sostanzia in un documento di sintesi dei risultati organizzativi ottenuti dall'Ente relativamente all'andamento della programmazione, al raggiungimento degli obiettivi stabiliti in sede di pianificazione, al monitoraggio periodico e valutazione rispetto ai risultati attesi.

La Relazione sulla Performance è, pertanto, il documento conclusivo del ciclo della performance, mediante il quale l'Amministrazione monitora, misura e infine illustra i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, nonché il bilancio di genere realizzato. Le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di

valutazione 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, e il bilancio di genere realizzato.

Il **“Ciclo di Gestione della Performance”** è il processo che collega la pianificazione, la definizione degli obiettivi, la misurazione dei risultati e la valutazione della performance con riferimento all'Ente nella sua interezza, alle singole unità organizzative e a ciascun dipendente. Sulla base di quanto disciplinato dall'art. 4 del Decreto, si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa di struttura e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Per il Comune di Nicotera, il **“ciclo di gestione della performance”** non è un mero adempimento formale ma rappresenta un'occasione per:

- rivisitare processi e strumenti di programmazione al fine di renderli omogenei, sviluppando gli obiettivi strategici e gestionali nell'ambito di un piano unitario e condivisibile;
- provvedere ad una progressiva interazione tra i sistemi di programmazione, i sistemi di valutazione delle prestazioni del personale (dirigente e non dirigente) e le procedure di controllo;
- dotare l'Amministrazione di un documento di effettivo supporto alla gestione attraverso la integrazione tra programmazione di bilancio e ciclo della performance.

La Relazione sulla Performance coincide con la relazione sul controllo di gestione atteso, come detto, le dimensioni di questo civico Ente che lo pongono al di sotto dei 15.000 abitanti.

Il quadro normativo

Il ciclo della performance trova disciplina normativa nelle leggi di seguito indicate e nei Regolamenti comunali:

- D.L.vo 18/08/2000, n. 267 TUEL (Artt. 147-147 quinquies, 169, 170, 193, 198, 231);
- L. 07/08/1990, n. 241 - Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi (Art. 1);
- D.L.vo 27/10/2009, n. 150 - Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni (Artt. 4 -10);
- D.L.vo 25 maggio 2017, n. 74 - Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, co. 1, r), della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- D.L. 10/10/2012, n. 174, convertito in L. 07/12/2012, n. 213 - Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012 (Art. 3);
- Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione, trasparenza della performance, approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria

(assunta con i poteri della G.C.) n. 83 del 21/12/2017;

- Regolamento sul sistema dei controlli interni, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 in data 08/01/2013.

Lo stato di salute organizzativo

La progettazione della struttura organizzativa e dei processi di lavoro, a livello macro e micro, ha lo scopo di:

- supportare, dal punto di vista organizzativo, l'evoluzione del ruolo del Comune: dall'erogazione tradizionale dei servizi al governo dello sviluppo economico, sociale e culturale della Comunità, in un contesto caratterizzato da una rapida e profonda trasformazione e con risorse sempre più scarse;
- incrementare il livello di efficienza nell'impiego delle risorse umane collocate nelle diverse unità operative;
- rafforzare la relazione di fiducia tra i cittadini e l'Istituzione Comune, facilitando i percorsi amministrativi degli utenti esterni, assicurando la massima semplicità e la massima integrazione e, in ultima analisi, favorendo lo sviluppo del senso civico e del capitale sociale della nostra Città.

Lo stato di salute digitale

L'Ente si è posto l'obiettivo di favorire l'accesso ai servizi e alle informazioni detenute dall'amministrazione attraverso la promozione di un rapporto bidirezionale tra ente e cittadino. E' in questo contesto che l'amministrazione, per l'anno 2021, ha avviato la digitalizzazione dei servizi rivolti ai cittadini, in un'ottica integrata di accesso ai servizi pubblici.

Nello specifico, a seguito di un'analisi dello stato di salute digitale dei propri uffici e servizi, l'ente adotta un obiettivo intersettoriale di performance che coinvolge tutti i Responsabili volto a migliorare i servizi digitali con i cittadini:

- incrementare l'accesso ai servizi digitali delle amministrazioni, attraverso il rilascio di Carte di Identità Elettroniche;
- facilitare l'accesso agli uffici di front office dell'amministrazione attraverso un sistema di prenotazioni on line, che garantiscano risparmio di tempo per il cittadino e maggiori livelli di sicurezza sanitaria post emergenza Covid-19;
- avviare, entro il 2020, il sistema di pagamenti elettronici PagoPA, realizzato per rendere più semplice, sicuro e trasparente qualsiasi pagamento verso la Pubblica Amministrazione;
- analizzare il processo di dematerializzazione dei flussi documentali (iter atti amministrativi) e valutare il progetto informatico ottimale per la gestione dinamica dei flussi documentali che garantisca sicurezza, autenticità, archiviazione, conservazione;
- migliorare il flusso contabile interno di liquidazione delle fatture dei fornitori, attraverso la digitalizzazione del procedimento amministrativo.

Lo stato di salute finanziario

Il mantenimento degli equilibri di bilancio a seguito dell'emergenza sanitaria da coronavirus si presenta quanto mai delicato e strategico: le conseguenze negative sull'economia derivanti dalle misure restrittive imposte dalla pandemia si ripercuotono inevitabilmente anche sulla finanza locale, sia in termini di minor gettito certo di diverse entrate comunali, sia per le condizioni di forte incertezza delle entrate degli enti locali, oltre che in termini di maggiori oneri da sostenere per azioni da adottare a contrasto della

diffusione del virus.

Diventa pertanto necessario che il servizio finanziario, in collaborazione con tutta la struttura organizzativa comunale, attivi alcune linee di condotta durante la gestione e nei provvedimenti di variazione di bilancio, nonché di assestamento/salvaguardia degli equilibri. Le suddette linee di intervento devono riguardare: gestione particolarmente oculata della liquidità, stime attendibili e prudenti sui danni agli equilibri correnti di competenza, monitoraggio attento e costante dell'evoluzione delle spese, utilizzo di tutte le possibili economie di spesa, nonché dei fondi trasferiti e delle opportunità derivanti da specifiche disposizioni normative statali.

Lo stato di salute etico

La legge 6 novembre 2012 n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", ha previsto l'introduzione di diversi strumenti e misure volte alla prevenzione del fenomeno corruttivo, tra i quali l'adozione del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (c.d. PTPCT).

In particolare, prevede che l'organo di indirizzo politico definisca gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano Triennale per la prevenzione e la corruzione. Inoltre, stabilisce che: *"La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali"*.

Pertanto, l'amministrazione attribuisce a ciascun livello direzionale il seguente obiettivo intersettoriale di performance:

- **prevenire fenomeni corruttivi e garantire livelli maggiori di trasparenza**

Gli attori

Gli Organi di vertice politico-amministrativo avviano il processo di programmazione, misurazione e valutazione della performance.

Il Segretario Generale, che sovrintende il processo e rappresenta il punto di connessione tra gli organi di vertice politico-amministrativo e gli attori coinvolti nel ciclo.

- L'attività di controllo, come disciplinato dal D.L.vo n. 267/2000, è tesa a verificare l'attuazione dei programmi secondo le linee programmatiche presentate dal Sindaco al Consiglio Comunale, attraverso un sistema di monitoraggio e valutazione che tenga conto:
 - dei risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi predefiniti;
 - degli aspetti economico finanziari connessi ai risultati ottenuti;
 - dei tempi di realizzazione rispetto alle previsioni;
 - delle procedure operative attuate confrontate con i progetti elaborati;
 - della qualità dei servizi erogati e del grado di soddisfazione della domanda espressa;
 - degli aspetti socio - economici.

La struttura organizzativa dell'Ente, come anche previsto dalla recente deliberazione di G.C. n. 18 del 14/02/2019, è articolata in n. 4 Aree come di seguito denominate:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA ANNO 2021			
AREA AMMINISTRATIVA	AREA ECONOMICO- FINANZIARIA	AREA TECNICA	AREA VIGILANZA

Le unità organizzative sono affidate a n. 3 Responsabili, titolari di posizione

organizzativa.

AREA AMMINISTRATIVA

Responsabile: Dott. Domenico Bovalina - Cat. D

PERSONALE ASSEGNATO

Categoria giuridica di inquadramento **C**: n. **1** unità:

1) De Marco Mara Tania

Categoria giuridica di inquadramento **B3**: n. **1** unità:

1) Massara Salvatore

Categoria giuridica di inquadramento **B**: n. **1** unità:

1) Celli Biagio

Categoria giuridica di inquadramento **A**: n. **1** unità:

1) Iannello Francesco

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

Responsabile: Dott. Angelo Grande - Cat. D

PERSONALE ASSEGNATO

Categoria giuridica di inquadramento **C**: n. **1** unità:

1) Marzolino Francesca

Categoria giuridica di inquadramento **B3**: n. **1** unità:

1) Caprino Rocco

Categoria giuridica di inquadramento **B**: n. **1** unità:

1) Bevilacqua Pasquale

2) Campisi Fortunato

AREA TECNICA

Responsabile: Ing. Carmelo Ciampa - Cat. D

PERSONALE ASSEGNATO

Categoria giuridica di inquadramento **C**: n. **1** unità:

1) Geom. Corigliano Claudio

Categoria giuridica di inquadramento **B3**: n. **2** unità:

1) Campisi Domenico

2) Zappia Sante

AREA DI VIGILANZA

Responsabile (ad interim): Dott. Angelo Grande -Cat. D

PERSONALE ASSEGNATO

Categoria giuridica di inquadramento **C**: n. **3** unità:

1) Milidoni Gregorio

2) Mazza Clemente

3) Calogero Giusy

Al Responsabile di Struttura sono affidate risorse (finanziarie, umane, patrimoniali) per il raggiungimento di determinati obiettivi. L'amministrazione, sulla base della propria struttura organizzativa vigente così come delineata al paragrafo successivo, ha individuato

i seguenti centri di responsabilità a cui sono assegnati:

- LE RISORSE FINANZIARIE
- LE RISORSE UMANE
- GLI OBIETTIVI GESTIONALI

I titolari di Posizione Organizzativa sono i responsabili dell'attuazione dei programmi predisposti dal vertice politico- amministrativo, per cui adottano gli atti necessari alla gestione amministrativa e finanziaria in modo da realizzare gli obiettivi pianificati.

Ad essi, inoltre, è attribuito il compito di:

- applicare la metodologia di misurazione e valutazione prevista nel Sistema;
- assegnare gli obiettivi al proprio personale ed eseguire la valutazione dello stesso;
- collaborare con l'Amministrazione e il Segretario Generale nella definizione degli atti di programmazione nonché nell'elaborazione del Piano della Performance-Peg.

L'Organismo indipendente di valutazione [OIV] ha il compito di:

- applicare il sistema di misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa che individuale adottata a cura della Giunta Comunale;
- procedere alla valutazione della performance del Segretario Generale e dei titolari di Posizione organizzativa, con lo scopo di valutare l'adeguatezza delle scelte compiute nella fase di attuazione dei piani, dei programmi e di altri strumenti di determinazione degli organi di indirizzo politico- amministrativo, in relazione alla congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti; fare proprie considerazioni sull'andamento della gestione, al fine di offrire agli organi di direzione politico-amministrativa utili riferimenti per eventuali interventi di indirizzo alla struttura;
- riferire al Sindaco degli eventuali fattori ostativi o di scostamento al raggiungimento degli obiettivi e suggerire eventuali rimedi possibili sulla base delle attività di analisi, preventive e successive.

La Relazione sulla performance, come in precedenza accennato, coincide con la relazione annuale sul controllo di gestione, ed il presente documento rappresenta un compendio da sottoporre alla validazione dell'OIV.

E' necessario far presente che gli obiettivi considerati in questo documento sono solo quelli la cui realizzazione partecipa all'attuazione delle strategie dell'ente. Si tratta, cioè, degli obiettivi che risultano nel Piano della performance 2021/2023.

Finalità e metodologia

Principali finalità del presente documento accolte dal Comune di Nicotera sono quelle di seguito sintetizzate:

1. supporto gestionale alla classe politica. L'amministrazione, attraverso la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è in grado di conoscere il livello di attuazione delle proprie strategie (sintetizzate nelle linee di mandato ed esplose nel Piano della performance) e, di conseguenza, riceve un'importante base informativa per le scelte politiche future;
2. trasparenza sui risultati. Attraverso la Relazione, il Comune di Nicotera è in grado di esporre i propri risultati in maniera intellegibile, chiara e sintetica.

Il presente documento, inoltre, consente di adempiere alla normativa che impone la redazione dello stesso. Il Comune di Nicotera, però, non considera l'aspetto dell'adempimento quale una finalità del documento – al fine di abbandonare l'approccio burocratico che conferirebbe un'accezione meramente formale alla Relazione - ma, piuttosto, una condizione da rispettare (tipica per la maggior parte delle azioni intraprese

dalla Pubblica amministrazione) per rafforzare il fine gestionale del presente documento.

Struttura

La stesura della Relazione sulla Performance si è ispirata ad una struttura e a dei contenuti che possano il più possibile facilitare la lettura e la comprensione del documento, per sostanziare l'efficacia dello stesso. Da qui la scelta di esporre i risultati in maniera sintetica e di immediata consultazione e comprensione.

Il Consiglio Comunale con propria deliberazione n. 39 del 28/08/2021 ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2021/2023, illustrante nel complesso gli obiettivi da raggiungere nel periodo, sia in termini di bilancio che di efficacia, efficienza ed economicità del servizio.

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 37 del 30/05/2022, è stato, altresì, approvato il rendiconto della gestione per l'anno 2021.

La traduzione dei programmi di attività e degli obiettivi strategici in programmi gestionali è stata effettuata dalla Giunta Comunale, come previsto del vigente Sistema di Valutazione approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria (assunta con i poteri della G.C.) n. 83 del 21/12/2017, attraverso il Piano della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 26/07/2021 e dal Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.), approvato dalla Giunta Comunale con la deliberazione n. 79 in data 30/11/2021.

Il suddetto P.D.O., nel quale sono stati individuati ed analizzati specifici obiettivi assegnati, per l'anno in esame, ai soggetti preposti alla direzione della struttura burocratica dell'ente, in particolare ai Responsabili delle Aree, ivi compreso il Segretario Generale, è stato poi revisionato dallo stesso Organismo di Valutazione.

L'Organismo di Valutazione a conclusione del processo di valutazione espletato per l'anno 2021 ha consegnato il risultato del lavoro svolto formulando una proposta per la corresponsione dell'indennità di risultato.

L'Organismo di Valutazione ha analizzato le relazioni sul raggiungimento degli obiettivi loro assegnati con i sopra richiamati provvedimenti, ed ha conseguentemente stilato i documenti in atti depositati (Prot. n. 9497 in data 29/09/2022), nei quali sono riportati i diversi **gradi di raggiungimento degli Obiettivi** ottenuti dai Responsabili delle Aree.

I titolari di Posizione Organizzativa, hanno ottenuto i punteggi riportati sulle schede contenenti le relative valutazioni (in atti depositati), e si collocano nella fascia di valutazione ottima.

Percepiranno, pertanto, come previsto dal Sistema di Valutazione, la retribuzione di risultato; tale somma è omnicomprensiva di ogni altro trattamento accessorio, con la sola esclusione dei compensi per lavoro straordinario elettorale, di eventuali compensi erogati per conto dell'Istat e degli specifici eventuali compensi previsti da disposizioni di legge (progettazione interna, fondo incentivi tecnici, recupero lei e recupero entrate tributarie).

I Responsabili delle Aree: Amministrativa, Economico-Finanziaria, Tecnica e Vigilanza hanno, inoltre, proceduto alla valutazione dei dipendenti operanti all'interno degli uffici e dei servizi agli stessi assegnati sulla base dei criteri stabiliti dal vigente sistema di valutazione del personale più sopra richiamato per ognuna delle quattro categorie contrattuali.

Sulla base dei suddetti punteggi individuali ottenuti dai dipendenti, rapportati ai giorni di

servizio effettivamente prestato ed alla tipologia oraria di contratto di lavoro in essere nell'anno di competenza è stato distribuito il budget specificatamente destinato alla performance individuale dalla contrattazione decentrata integrativa, conclusasi in data 09/12/2021 con l'applicazione degli istituti previsti dal Contratto Collettivo Nazionale per il Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018.

Si segnala che con il contratto collettivo decentrato integrativo (C.C.D.I.) sono stati specificatamente assegnati, all'interno della disponibilità del fondo trattamento accessorio dell'anno 2021, € 11.294,74 lordi per l'attribuzione dei compensi destinati ai dipendenti non incaricati di Posizione Organizzativa legati ai premi correlati alla performance, distinguendo tra quella individuale alla quale è stato destinato il 30% di tale budget e la performance organizzativa o di gruppo alla quale è stato destinato il 70%, che sono stati assegnati con i criteri stabiliti dall'art. 14 del C.C.D.I. 09/12/2021 sulla base del punteggio attribuito dai Responsabili delle Aree come previsto dal vigente Sistema di Valutazione.

Si precisa che, secondo quanto stabilito dal vigente sistema, il soggetto valutatore provvede a redigere le schede di valutazione individuale e le schede di valutazione dei diversi gruppi di lavoro e, attraverso il colloquio di valutazione, informa il dipendente delle risultanze ed illustra le possibili aree di miglioramento.

Entrambi sottoscrivono la scheda individuale e la scheda del gruppo di lavoro del quale fa parte il dipendente. In sede di sottoscrizione, il dipendente può formulare proprie osservazioni.

Lo stesso O.I.V. ha, inoltre, sulla base della relazione presentata dal Segretario Generale dell'Ente, proceduto, come previsto dall'art. 42 del C.C.N.L. del Comparto Regioni ed AA.LL. Segretari Comunali e Provinciali del 16/05/01, alla valutazione del Segretario Generale che è anche Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza, risultante dalla scheda individuale in atti depositata (Prot. n. 9497 del 29/09/2022), che ha ottenuto una valutazione ottima (100 su 100).

Il Segretario Generale con decorrenza 14 ottobre 2020 ha svolto il servizio di segreteria comunale in convenzione con i Comuni di Bovalino (capofila) e Bova Marina fino al 2 novembre 2021.

La retribuzione di risultato dovuta al Segretario Generale:

- con decorrenza 1° gennaio 2021 sarà ripartita nella misura del 25% stabilita dagli artt. 6, 7 e 9 della convenzione di segreteria comunale, sottoscritta dai Sindaci dei Comuni di Bovalino, Nicotera e Bova Marina, in data 30/09/2020 ed approvata con decreto del Prefetto di Catanzaro in data 09/10/2020, prot. n. 0086331 del 13/10/2020, acquisito al protocollo dell'Ente al n. 8615 in pari data;
- dal 3 novembre 2021 sarà ripartita nella misura del 50% stabilita dagli artt. 6 e 7 della convenzione di segreteria comunale, sottoscritta dai Sindaci dei Comuni di Nicotera e Bova Marina, in data 25/10/2021 ed approvata con decreto del Prefetto di Catanzaro in data 30/10/2021, prot. n. 0100476 del 02/11/2021, acquisito al protocollo dell'Ente al n. 10389 in pari data.

L'Ente nell'anno 2021 ha provveduto alla pubblicazione nella Sezione "Amministrazione Trasparente" di dati atti ed informazioni, obbligatori per legge, conformemente alle disposizioni contenute nel D.L.vo n. 33 del 14/03/2013, così come modificato dal D.L.vo

n. 97/2016 (Foia italiano), e alle Delibere ANAC n. 50/2013, n. 71/2013, n. 77/2013, n. 148/2014, n. 43/2016, n. 1309 e n. 1310/2016, nn.ri 236-241-382/2017, n. 141/2018, n. 141/2019.

In base alle disposizioni di cui alla Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e ss.mm.ii., le pubbliche amministrazioni sono chiamate a predisporre ed aggiornare annualmente, sulla base degli indirizzi forniti nei PNA, un Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) che contenga una adeguata valutazione delle possibili esposizioni dei propri uffici a fenomeni corruttivi, specifiche indicazioni sugli interventi organizzativi che si intendono adottare, quali formare i dipendenti sulle tematiche relative, garantire la partecipazione degli stakeholder, quali misure specifiche volte a prevenire il rischio di fenomeni di “*mala administration*”. A tal proposito con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 15/03/2021, è stato approvato il PTPCT 2021/2023, predisposto dal Segretario Generale.

Il D.L. n. 174/2012 convertito in L. 213 2012, prevede un rafforzamento dei controlli in materia di enti locali le cui risultanze sono trasmesse periodicamente, a cura del Segretario Generale, al Presidente del Consiglio Comunale, ai Responsabili dei servizi, (unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità), nonché all’Organismo Indipendente di Valutazione e al Revisore dei conti, come documenti utili ai fini della chiusura del processo valutativo sul risultato annuale conseguito dal personale dipendente. Infatti, i controlli successivi agli atti forniscono ulteriori informazioni sulle dinamiche e prassi amministrative in atto nell’Ente, tale da collocarsi a pieno titolo fra gli strumenti di supporto per l’individuazione di ipotesi di malfunzionamento.

Il Comune di Nicotera, sotto la direzione del Segretario Generale, e conformemente alla procedura di selezione casuale degli atti, ai sensi dell’apposito Regolamento sul controllo successivo degli atti amministrativi dell’Ente ha provveduto ad espletare l’attività di controllo, che ha riguardato gli atti adottati nel primo e nel secondo semestre dell’anno 2021.

I risultati del controllo sono stati trasmessi a cura del Segretario Generale con le segnalazioni di difformità: ai Responsabili dei servizi, all’Organismo Indipendente di Valutazione, al Revisore dei conti, al Presidente del Consiglio Comunale.

Il Comune garantisce il rispetto delle pari opportunità:

- nella selezione del personale;
- nell’affidamento di compiti e responsabilità;
- nell’affidamento di incarichi e collaborazioni esterne;
- nell’assicurare la formazione professionale a tutti in equal misura.

I verbali dell’Organismo Indipendente di Valutazione sono stati approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 72 del 13/10/2022.

La presente Relazione è validata dall’Organo Indipendente di Valutazione, così come stabilito dall’art. 14, comma 4, lett. C, del D.L.vo n. 150/2009.

Si evince dalla relazione dell’Organismo Indipendente di Valutazione che l’andamento del Piano degli Obiettivi di Performance 2021 può essere considerato ottimo, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi strategico-politici e degli obiettivi politico amministrativi attribuiti alle P.O..

Non si sono riscontrate particolari criticità che hanno causato difficoltà e rallentamenti nella realizzazione degli obiettivi del Piano della Performance 2021 e nella chiusura del ciclo di gestione delle performance. Di certo andrebbero anticipate:

- la predisposizione delle relazioni finali sullo stato di attuazione degli obiettivi e le conseguenti valutazioni, capaci di impattare sulla tempistica del completamento del ciclo di gestione delle performance;
- il DUP;
- l'approvazione del bilancio di previsione finanziario;
- l'approvazione della presente Relazione sulla Performance.

Non può non rilevarsi, comunque, che:

- l'avvento della pandemia da COVID-19;
- la continua evoluzione giurisprudenziale in materia di personale, in uno con l'emanazione di nuove norme di natura legislativa e contrattuale in materia di Personale;
- i rigidi vincoli dettati dal rispetto dei vincoli in materia di finanza pubblica, accompagnati da una situazione economica pesante e difficile che ha creato difficoltà in diversi ambiti (finanziamento di opere, accesso ai servizi sociali e una diminuzione delle entrate);
- la cronica incertezza nel definire le corrette linee di azioni nell'applicazione della normativa vigente;

hanno contribuito ad allungare la tempistica nella realizzazione degli obiettivi del Piano della Performance 2021 e nella chiusura del ciclo di gestione della medesima.

IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO: dott.ssa Amelia Pagano Mariano