



**Comune di Casamassima**  
(Città Metropolitana di Bari)

## **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019**

La presente Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b del D.Lgs 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra la rendicontazione sulla gestione del ciclo della performance.

Il D.Lgs. n. 150/2009 prevede, infatti, l'attivazione di un ciclo di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento delle prestazioni e dei servizi resi (articoli 4 e 10).

E' importante ricordare che per i Comuni non trova diretta applicazione la normativa definita dal D. Lgs. 150/2009, quanto piuttosto gli enti locali sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art 114 della Costituzione, alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, art. 31 ed art. 74 comma 2 del Decreto in oggetto, quale riferimento essenziale per la revisione ed adeguamento della normativa regolamentare propria.

L'art. 4 del D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, definisce il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- Piano della Performance e Piano degli Obiettivi annuali di Performance/Peg;
- Misurazione e valutazione della Performance Organizzativa ed individuale;
- Relazione della Performance.

Il Comune di Casamassima per l'anno 2019 in via preliminare, si è dotato di tutti gli atti di programmazione previsti dalla normativa vigente ritenuti propedeutici alla adozione del Piano della Performance, che di seguito si elencano:

- D.U.P. 2019/2021, approvato con deliberazione di C.C. n.16 del 28/02/2019;
- Bilancio di previsione 2019/2021 approvato con deliberazione di C.C. n.17 del 28/02/2019;
- Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance approvato con deliberazione di G.C. n. 16 del 08/02/2013.

La Giunta Comunale con delibera n.150 del 24/07/2019, ha approvato il Piano delle performance e il Piano esecutivo di gestione (P.e.g.) 2019/2021, con cui sono stati assegnati ai Responsabili di servizio, titolari di P.O., le risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie per il perseguimento dei corrispondenti obiettivi operativi di carattere generali e di quelli strategici.

Il sistema di gestione della performance ha visto la partecipazione dei seguenti soggetti:

- vertice politico amministrativo, che ha fissato le priorità politiche;
- titolari di posizione organizzativa e dipendenti, che hanno attuato le priorità politiche traducendole, attraverso l'attività di gestione, in servizi per i cittadini;
- nucleo di valutazione che ha verificato lo stato di attuazione degli obiettivi.

In particolare, la *Relazione sulla performance* è il documento con cui si conclude il ciclo della performance e si evidenziano, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse impiegate.

La *Relazione sulla performance*, inoltre, è strettamente collegata al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, sia dei Responsabili di Servizio con P.O. che del personale non dirigenziale, atteso che i risultati raggiunti in termini di attuazione degli obiettivi e di

qualità dei servizi resi, incidono sulla valutazione individuale di coloro che con la propria azione hanno concorso ai medesimi risultati e, quindi, sulla premialità riconoscibile.

Le modalità di valutazione delle prestazioni dei dipendenti del Comune di Casamassima sono stabilite dal Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, approvato con deliberazione di G.C. n. 16 del 08/02/2013.

La performance dei Responsabili di servizio con P.O. risulta strettamente connessa all'indicatore di performance relativo alla propria struttura organizzativa, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, alle competenze manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione e motivazione dei propri collaboratori.

La performance del personale privo di P.O. è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e individuali assegnati dai responsabili, alla qualità del contributo assicurato alla performance del servizio di appartenenza e alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali ed organizzativi.

Il Nucleo di valutazione di questo Ente, nella composizione di cui alla deliberazione di G.C. n. 9/2017 ha svolto (sedute del 09/09/2020, 18/09/2020, 21/09/2020, 22/09/2020, 23/09/2020 e 24/09/2020, verbali nn. 4-5-6-7-8-9 – agli atti d'ufficio) la procedura di valutazione della *performance* individuale al 31.12.2019 dei 5 Responsabili di servizio con posizione organizzativa, secondo il vigente sistema di valutazione di cui alla Deliberazione della Giunta Comunale n. 16/2013.

La valutazione complessiva della performance individuale di ciascun Responsabile con P.O. si è ottenuta dal grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione al servizio di appartenenza per l'anno 2019, dall'esito della valutazione delle competenze professionali e manageriali e dalla capacità di valutare i propri collaboratori, diversificando i giudizi.

Ai fini della valutazione si è tenuto conto degli obiettivi strategici assegnati con il PEG/PDO 2019 di cui alla Deliberazione della Giunta Comunale n. 150/2019 e della programmazione delle attività ordinarie di cui alla Deliberazione del Consiglio Comunale n. 16/2019 di approvazione del D.U.P. 2019/2021 nonché della Deliberazione del Consiglio Comunale n. 17/2019 di approvazione del Bilancio di previsione per l'esercizio 2019/2021.

Ai fini della valutazione conclusiva si è tenuto doverosamente conto, altresì, della verifica dell'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza, monitorata ed attestata dal Nucleo di Valutazione anche per il 2019, degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione previsti dal piano anticorruzione 2019/2021, della mancanza di segnalazioni in merito all'applicazione del Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Ente, dei risultati finanziari di gestione risultanti da consuntivo 2019 (l'esercizio finanziario 2019 non si è chiuso in disavanzo, è stato rispettato l'obbligo del pareggio di bilancio, negli ultimi tre esercizi non è stato necessario far ricorso ad anticipazioni di cassa, la spesa del personale è correttamente e costantemente monitorata).

Il Nucleo ha concluso i lavori e trasmesso all'Amministrazione la proposta di valutazione della performance individuale dei Responsabili di servizio con P.O. per l'anno 2019, ritenendo che l'attività amministrativa e gestionale dei responsabili di servizio P.O. sia stata positiva.

La valutazione positiva della performance individuale dei responsabili di servizio dà titolo alla corresponsione agli stessi della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nel regolamento delle posizioni organizzative approvato con delibera di G.C. n. 85 del 24/04/2019.

Anche i Responsabili del Servizio hanno provveduto alla valutazione della performance dei dipendenti assegnati per l'anno 2019. La valutazione positiva del dipendente dà titolo alla corresponsione dei premi incentivanti previsti dai contratti nazionali e decentrati vigenti.

A tal fine in data 13-12-2019 fra le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale è stato approvato e sottoscritto un verbale relativo all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di parte normativa 2019-2021 ed economica relativamente all'anno 2019, che la Giunta Comunale, con

deliberazione n. 247 del 19/12/2019, ha autorizzato alla sottoscrizione definitiva avvenuta il 23/12/2019.

Per aver raggiunto i macro obiettivi di gestione predeterminati, che hanno consentito la piena attuazione dei programmi settoriali predefiniti, si può, pertanto, ritenere che l'azione amministrativa svolta nell'anno 2019 sia stata coerente con gli obiettivi e gli intendimenti programmati con il bilancio di previsione annuale e con il documento unico di programmazione.

L'andamento del Piano della Performance 2019 può essere, pertanto, considerato positivamente, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi strategico-politici e degli obiettivi politico amministrativi attribuiti alle P.O.

Come evidenziato in sede introduttiva l'approvazione della Relazione sulla Performance da parte della Giunta Comunale chiude il ciclo annuale di programmazione gestionale.

Successivamente, 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.

Il Segretario Generale  
(dott.ssa Anna Antonia Pinto)