



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

## **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020**

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b del D.Lgs 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra i risultati ottenuti nel corso dell'anno di riferimento, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La relazione, quindi, evidenzia a consuntivo i risultati raggiunti a livello organizzativo ed individuale in un determinato esercizio finanziario, rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse a disposizione. La stesura della relazione diventa pertanto necessaria in quanto si condividono i risultati ottenuti dall'Ente e dal personale a seguito della valutazione del merito e si determina la quota di retribuzione accessoria da conferire al predetto personale.

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 legislativo 150/2009, 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.

Nel corso dell'anno 2020 a causa dell'insorgenza della pandemia da COVID-19 è stato necessario conciliare la prioritaria esigenza di tutela della salute con la necessità di assicurare il regolare svolgimento dell'attività amministrativa. Il rapido susseguirsi di disposizioni normative, sia nazionali che regionali, improntate alla necessità di prevenire la diffusione del contagio, hanno richiesto un rilevante impegno nella pianificazione e attuazione di interventi del tutto eccezionali. Nonostante ciò l'Ente è riuscito a rispettare le esigenze di prevenzione della diffusione del contagio con l'adozione e il rispetto delle misure di sicurezza e a mantenere complessivamente elevati standard qualitativi e quantitativi dell'azione amministrativa.

Il Comune 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. 2020/2022, approvato con deliberazione di C.C. n.26 del 13/07/2020;

- Bilancio di previsione 2020/2022 approvato con deliberazione di C.C. n. 36 del 23/07/2020.

L'attuale struttura organizzativa dell'Ente è costituita da n. 5 Servizi così come di seguito riportati:

Comune di Casamassima - organizzazione generale				
Servizio 1	Servizio 2	Servizio 3	Servizio 4	Servizio 5
AFFARI GENERALI SERVIZI AL CITTADINO	GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA	POLIZIA LOCALE	SOCIO CULTURALE SERVIZI ALLA PERSONA	GESTIONE DEL TERRITORIO INFRASTRUTTURE E OPERE PUBBLICHE

Al vertice di ciascun servizio è posto un responsabile inquadrato nella categoria D, titolare di posizione organizzativa ai sensi degli articoli 107 e 109 del D.Lgs. 267/2000. Ai responsabili dei Servizi competono tutti gli atti di gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo, compresi quelli che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno.

L'incarico di Responsabile (ossia delle funzioni dirigenziali di cui all'art. 107, commi 2 e 3 del T.U.EE.LL.) per ciascuno dei Servizi presenti nell'Ente ai sensi e per gli effetti dell'art. 109, comma 2, e dell'art. 50, comma 10, del D.Lgs. n. 267/2000, è conferito con Decreto del Sindaco.

Sulla base di specifiche competenze ed attribuzioni professionali sono stati individuati, con appositi Decreti Sindacali, le figure a cui affidare la gestione 2020, come qui di seguito riportato:

DECRETI SINDACALI	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	NOMINATIVO
- D.S. n.20 del 22/05/2019	Servizio affari generali – servizi alla persona	Dott.ssa Fatiguso Carmela
D.S. n. 1 del 02/01/2020	Servizio di gestione economico finanziario	Dott.ssa Fatiguso Carmela (ad interim)
- D.S. n. 32 del 22/05/2019 - D.S. n. 26 del 26/03/2020	Servizio di polizia locale	Dott. Prigigallo Francesco
- D.S. n. 112 del 31/12/2019 - D.S. n. 52 del 01/07/2020	Servizio socio culturale – servizi alla persona	Dott.ssa Massaro Teresa
- D.S. n. 114 del 31/12/2019 - D.S. n. 13814 del 31/07/2020	Servizio di gestione del territorio- infrastrutture e opere pubbliche	Ing. Ronchi Nicola

La Giunta Comunale con delibera n.89 del 31/07/2020, ha approvato il Piano esecutivo di gestione (P.E.G.) 2020/2022 e il piano degli obiettivi 2020, 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 generale 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 questa sede, si rende conto, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel PEG, delle risultanze conseguite al 31/12/2020, come relazionate da ogni Responsabile di Servizio e sottoposte alla verifica conclusiva da parte del Nucleo di valutazione, nell'esercizio delle sue attribuzioni istituzionali.

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 la procedura di valutazione della *performance* individuale al 31.12.2020 dei suindicati 5 Responsabili di servizio con posizione organizzativa, secondo il vigente sistema di valutazione.

La valutazione complessiva della performance 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 2020, 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 2020 e della programmazione delle attività ordinarie di cui al D.U.P. 2020/2022 nonché al Bilancio di previsione per l'esercizio 2020/2022.

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 2020, degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione previsti dal piano anticorruzione 2020/2022, approvato con delibera di G.C. n. 10 del 31/01/2020, della mancanza di segnalazioni in merito all'applicazione del Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Ente, dei risultati finanziari di gestione risultanti da consuntivo 2020, approvato con delibera di C.C. n. 36 del 10/06/2021.

Il Nucleo ha concluso i lavori e trasmesso all'Amministrazione la proposta di valutazione della performance dei Responsabili di servizio con P.O. per l'anno 2020, ritenendo che l'attività amministrativa e gestionale sia stata positiva e che gli obiettivi assegnati a ciascuna posizione organizzativa siano stati al 31/12/2020 realizzati pienamente.

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 2020 dei propri collaboratori, tenendo conto del contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi generali e strategici assegnati al servizio di appartenenza e dei comportamenti organizzativi di gruppo e individuali, come previsto dal vigente sistema di valutazione.

La valutazione positiva del dipendente dà titolo alla corresponsione dei premi incentivanti previsti dai contratti nazionali e dal contratto decentrato integrativo di parte economica 2020,

approvato e sottoscritto dalla delegazione trattante in data 03/12/2020 e 17/12/2020 e la cui sottoscrizione definitiva è stata approvata dalla Giunta comunale con deliberazione n. 148 del 24/12/2020.

L'attività svolta dall'Ente durante il corso del 2020 ha presentato, con riferimento ai progetti obiettivi definiti in sede di programmazione un elevato grado di realizzazione. In particolare tali dati consentono di affermare che è stato profuso da parte dell'Ente, dei responsabili di servizio e di tutto il personale un adeguato impegno nel raggiungimento degli obiettivi concordati.

Per aver raggiunto i macro obiettivi di gestione predeterminati, che hanno consentito la piena attuazione dei programmi settoriali predefiniti, si può ritenere che l'azione amministrativa svolta nell'anno 2020 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 2020 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)