



Comune di Casamassima
(Città Metropolitana di Bari)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2021

1. Premessa

Il D.Lgs. n. 150/2009 prevede 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.

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.

Tra le norme di principio poste dal D.Lgs. 150/2009 particolare rilievo riveste l'art. 4, che definisce il ciclo di gestione della performance prevedendone l'articolazione nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale;
- utilizzo di sistemi premianti;
- rendicontazione dei risultati ottenuti.

Nel delineare la disciplina del ciclo della performance il legislatore ha previsto all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 la redazione annuale da parte delle Amministrazioni Pubbliche di un documento, **la Relazione sulla Performance**, che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse a disposizione.

La Relazione sulla Performance costituisce, pertanto, 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 stesura della Relazione diventa 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 2021, in continuità con l'anno 2020 caratterizzato dall'insorgenza della pandemia da COVID-19, ha avuto da sfondo il perdurare dell'emergenza sanitaria. E' stato necessario conciliare la prioritaria esigenza di tutela della salute con la necessità di assicurare il regolare svolgimento dell'attività amministrativa. 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.

2. Dati informativi sull' Organizzazione dell'Ente

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 - 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 2021, come qui di seguito riportato:

DECRETI SINDACALI	RESPONSABILI DI SERVIZIO CON POSIZIONE ORGANIZZATIVA	NOMINATIVO
D.S. n.30 del 22/05/2019	Servizio Affari Generali – Servizi alla Persona	Dott.ssa Fatiguso Carmela
D.S. n. 13 dell'11/02/2021	Servizio Gestione Economico Finanziario	Dott. Matarrese Giuseppe
D.S. n. 26 del 26/03/2020	Servizio Polizia Locale	Dott. Prigigallo Francesco
D.S. n. 92 del 02/11/2020	Servizio gestione del territorio- infrastrutture- OO.PP.	Ing. Ronchi Nicola
D.S. n. 104 del 31/12/2020	Servizio Socio Culturale – Servizi alla Persona	Dott.ssa Massaro Teresa

3. Valutazione della performance 2021

Il ciclo 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.

Il Comune si è dotato nel 2021 di tutti gli atti di programmazione previsti dalla normativa vigente, che di seguito si elencano:

- D.U.P. 2021/2023 approvato con deliberazione di C.C. n.28 del 19/04/2021;
- Bilancio di previsione 2021/2023 approvato con deliberazione di C.C. n. 29 del 19/04/2021;
- Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza approvato con delibera di G.C. n. 36 del 25/03/2021;
- Piano triennale ed elenco annuale delle Opere Pubbliche approvato con delibera di C.C. n.25 del 09/04/2021
- Piano esecutivo di gestione (P.E.G.) 2021/2023 e il piano degli obiettivi 2021 approvato con delibera di Giunta Comunale n.114 del 21/07/2021, 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 generale e di quelli strategici;

In questa sede, si rende conto, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel PEG, delle risultanze conseguite al 31/12/2021, 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* 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 (Responsabili di servizio con P.O. e personale privo di P.O.) 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.

Il Nucleo di Valutazione di questo Ente, nella composizione di cui al D.S. n. 10 del 31/12/2021, ha svolto la procedura di valutazione della *performance* individuale al 31.12.2021 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. è stata effettuata tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il PEG/PDO 2021, della

programmazione delle attività ordinarie di cui al D.U.P. 2021/2023 e al Bilancio di previsione per l'esercizio 2021/2023, delle competenze professionali e manageriali e dalla capacità di valutare i propri collaboratori, diversificando i giudizi.

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 2021, degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione previsti dal piano anticorruzione 2021/2023, della mancanza di segnalazioni in merito all'applicazione del Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Ente.

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 2021 come da schede di seguito riportate:

Servizio AA.GG.	Responsabile _dott.ssa Fatiguso Carmela		
A Ambito di valutazione	B Peso	C Valore conseguito	D Punti (C*B)
Performance organizzativa di Servizi	50%	100	50
Obiettivi individuali e manageriali			
Competenze professionali	30%	100	30
Capacità di valutare il personale	20%	100	20
			100
Servizio Gestione Economico-finanziaria	Responsabile _dott. Matarrese Giuseppe		
A Ambito di valutazione	B Peso	C Valore conseguito	D Punti (C*B)
Performance organizzativa di Servizi	50%	100	50
Obiettivi individuali e manageriali			
Competenze professionali	30%	100	30
Capacità di valutare il personale	20%	100	20
			100
Servizio Polizia Locale	Responsabile _dott. Prigigallo Francesco		
A Ambito di valutazione	B Peso	C Valore conseguito	D Punti (C*B)
Performance organizzativa di Servizi	50%	100	50
Obiettivi individuali e manageriali			
Competenze professionali	30%	100	30
Capacità di valutare il personale	20%	100	20
			100

Servizio Socio culturale – servizi alla persona		Responsabile _dott. ssa Massaro Teresa		
A Ambito di valutazione	B Peso	C Valore conseguito	D Punti (C*B)	
Performance organizzativa di Servizi	50%	100	50	
Obiettivi individuali e manageriali				
Competenze professionali	30%	100	30	
Capacità di valutare il personale	20%	100	20	
			100	

Servizio gestione del territorio- infrastrutture – OO.PP.		Responsabile _ing. Ronchi Nicola		
A Ambito di valutazione	B Peso	C Valore conseguito	D Punti (C*B)	
Performance organizzativa di Servizi	50%	100	50	
Obiettivi individuali e manageriali				
Competenze professionali	30%	100	30	
Capacità di valutare il personale	20%	100	20	
			100	

L'attività amministrativa e gestionale è stata positiva e gli obiettivi assegnati a ciascuna posizione organizzativa sono stati al 31/12/2021 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 2021 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 dall'art. 4 del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

Dalle valutazioni è emerso complessivamente un buon impegno anche da parte dei dipendenti nell'espletamento dei compiti assegnati, collaborazione e disponibilità nel perseguimento delle finalità istituzionali.

La valutazione positiva del dipendente dà titolo alla corresponsione dei premi incentivanti previsti dai contratti nazionali e dal contratto decentrato integrativo di parte economica 2021, approvato e sottoscritto dalla delegazione trattante in data 25/11/2021 e la cui sottoscrizione definitiva è stata approvata dalla Giunta comunale con deliberazione n. 231 del 20/12/2021.

L'attività svolta dall'Ente durante il corso del 2021 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 2021 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 2021 può essere, pertanto, considerato positivamente, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi strategico-politici e degli obiettivi politico amministrativi attribuiti alle P.O.

Con la presente relazione sulla performance 2021, redatta in forma sintetica e approvata dalla Giunta Comunale, oltre ad essere pubblicata nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del Comune di Casamassima, si 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)