



COMUNE DI MONTEPAONE
Provincia di Catanzaro

**Relazione sulla Performance
Anno 2020**

Approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 123 del 20/10/2021

1. PRESENTAZIONE

La presente Relazione intende evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno 2020, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La strutturazione del Piano delle Performance del Comune di Montepaone si era posta l'obiettivo di rendere più trasparenti e comprensibili i vigenti strumenti di programmazione dell'ente, cercando di creare un collegamento fra gli obiettivi individuati nelle linee di mandato, nel Documento unico di programmazione (DUP), nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) e l'azione quotidiana di tutti coloro che lavorano per garantire la realizzazione di tali obiettivi e l'erogazione di servizi sempre più adeguati alle richieste del Comune. (Il Documento integrato del piano esecutivo di gestione e del piano delle performance, secondo la precitata impostazione, è accessibile dal sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione trasparente" ex D.L.vo n. 33/2013).

La Relazione ha, altresì, la finalità di esporre ai cittadini, in maniera trasparente e comprensibile, i risultati ottenuti, con il presupposto di utilizzare tale momento di verifica come occasione conclusiva e riassuntiva di confronto con le criticità ed i vincoli esterni, individuando, ove possibile, anche eventuali margini di intervento per migliorare l'azione futura dell'ente.

La "performance" è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

La relazione contiene dati di riferimento del contesto in cui si è svolto il processo performativo, ma soprattutto contiene gli obiettivi che ne rappresentano il contenuto ed i risultati raggiunti.

La relazione annuale sulla performance persegue le seguenti finalità:

- è uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance;

- è uno strumento di accountability attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati;

- la stesura del documento deve essere ispirato ai principi di: trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità.

La Relazione ha finalità divulgative e perciò deve essere redatta in forma snella, sintetica e comprensibile (ANAC, Delibera n. 05/2012). Viene pubblicata in "Amministrazione trasparente" nella sezione "Performance".

2. IL CICLO DELLA PERFORMANCE

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle Amministrazioni Pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli dipendenti e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento (art. 3 del D.Lgs. 150/2009).

Attraverso la gestione del sistema della performance voluto dal legislatore, si indirizzano le Amministrazioni a focalizzare l'attenzione sui risultati e sulle ricadute nel medio lungo termine delle strategie applicate (output, outcome) e a porsi l'obiettivo di sviluppare modalità di gestione volte al miglioramento degli stessi.

Per attuare tali principi generali, la legge stabilisce che le Amministrazioni Pubbliche sviluppino, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

Il ciclo di gestione della performance 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 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 dell'Amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

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 riportate:

RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA: Geom. Francesco FICCHI'

RESPONSABILE AREA TECNICA LL. PP. - AD INTERIM: Geom. Francesco FICCHI'

RESPONSABILE AREA TECNICA URBANISTICA: Geom. Francesco FICCHI'

RESPONSABILE AREA ECONOMICO FINANZIARIA E TRIBUTI: Dott.ssa Angelica TALARICO

Con deliberazioni del Consiglio Comunale, dichiarate immediatamente eseguibili ai sensi di legge,:

- n. 17 del 08/07/2020 si è provveduto all'approvazione della Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2020/2022;

- n. 18 del 08/07/2020 si è provveduto all'approvazione del Bilancio di Previsione finanziario 2020/2022 ed i relativi allegati di legge.

Mentre con deliberazione della Giunta Comunale n. 81 del 03/08/2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento integrato del piano esecutivo di gestione e del piano delle performance 2020 del Comune di Montepaone, pubblicato ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, nella sezione Amministrazione trasparente/Performance/Piano della Performance .

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2020-2021-2022 è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 11 del 31/01/2020 e pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della corruzione.

In questa sede, si rende conto, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, delle risultanze conseguite al 31/12/2020, come relazionate da ogni Responsabile di Settore e sottoposte alla verifica conclusiva da parte del Nucleo di valutazione, nell'esercizio delle sue attribuzioni istituzionali.

Il sistema globale 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.

La presente Relazione sulla Performance 2020, redatta in forma sintetica, come previsto dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D.lgs. 150/2009, deve essere approvata dalla Giunta comunale e validata dal Nucleo di valutazione, oltre ad essere pubblicata nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del Comune di Montepaone.

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. 150/2009, è l'atto finale 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.

Quindi il Nucleo di valutazione redigerà la proposta di valutazione delle posizioni organizzative e del segretario comunale ai sensi del Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 80 del 03/08/2020.

3. OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 Obiettivi assegnati

Con riferimento agli enti locali, l'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) ha disposto l'unificazione organica del Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e del Piano delle performance all'interno del PEG. Il documento integrato del piano esecutivo di gestione e del piano delle performance, costituisce quindi lo strumento fondamentale in cui vengono individuati, esplicitati e assegnati ai Dirigenti gli obiettivi di gestione, unitamente alle dotazioni umane, strumentali e finanziarie necessarie. Ragione per cui il tale atto può essere inteso quale strumento che funge da collegamento tra il ciclo della gestione delle performance e il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

In ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. n. 267/2000, la Giunta Comunale, con deliberazione n. 81 del 03/08/2020, ha approvato il Documento integrato del piano esecutivo di gestione e del piano delle performance 2020, ove sono stati individuati, per ciascun Centro di Responsabilità, gli obiettivi da raggiungere nel corso dell'esercizio e, per ciascun Responsabile, le risorse umane affidate per la realizzazione dei medesimi. Gli obiettivi inseriti nel predetto piano, risultano coerenti con le linee programmatiche di mandato dell'Amministrazione Comunale e con gli altri documenti di programmazione (DUP e Bilancio di previsione).

I prospetti relativi agli obiettivi strategici e agli obiettivi operativi sono riportati nel Documento integrato del piano esecutivo di gestione e del piano delle performance 2020 pubblicato ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, nella sezione Amministrazione trasparente/Performance/Piano della Performance. Per ciascuno di essi è riportato il peso e il grado di raggiungimento.

Si evidenzia che il 2020 è stato un anno particolare a causa dell'emergenza sanitaria venutasi a creare a seguito della diffusione del COVID-19.

Tutti i Settori sono stati interessati dalla gestione delle attività straordinarie dovute dall'emergenza sanitaria e ciò ha creato alcuni scostamenti sul raggiungimento degli obiettivi assegnati.

L'emergenza legata all'epidemia ha reso dunque necessario l'adeguamento del Comune alle disposizioni finalizzate al contenimento della diffusione del virus COVID-19.

Tra le attività straordinarie vi sono state quelle legate alle misure di sostegno ai nuclei familiari in difficoltà, la distribuzione di dispositivi di protezione individuale, la gestione dei soggetti positivi a Covid-19.

Tuttavia è possibile asserire che l'aver mantenuto il solito standard quali-quantitativo dei servizi erogati, in presenza di situazione pandemica da Covid 19 oltre che ad una costante diminuzione delle risorse, sia economiche che umane, è indice di buon andamento della performance comportamentale del personale del Comune di Montepaone.

In allegato si riportano N. 4 (quattro) relazioni dei Responsabili dei Servizi del Comune di Montepaone sul grado di raggiungimento degli obiettivi – Anno 2020.

3.2 Risultati raggiunti

Qui di seguito i risultati riguardo alla realizzazione degli obiettivi assegnati a ciascuna posizione organizzativa.

AREA FINANZIARIA

Obiettivo strategico n. 1 – Miglioramento del ciclo di gestione delle risorse finanziarie. (Peso 40 %)

Descrizione	La buona salute finanziaria dell'ente è da considerarsi condizione imprescindibile per poter porre in atto le condizioni di sviluppo del territorio. Il miglioramento della capacità dell'Ente di assolvere agli obblighi contrattuali assunti in ciascun anno è diventata, con l'entrata in vigore della nuova contabilità finanziaria potenziata, una esigenza imprescindibile per tutte le Pubbliche Amministrazioni, da cui dipendono il pareggio sostanziale del bilancio, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica e il rispetto dei tempi di pagamenti dei debiti.									
Dati di contesto e analisi critica	Il Comune opera in un contesto caratterizzato da enormi criticità quali la carenza di personale e la limitatezza delle risorse finanziarie.									
Riferimento al DUP e/o al Programma di mandato	Nota di aggiornamento al DUP 2020/2022 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 17 del 08/07/2020.									
Indicatori										RISULTATI RAGGIUNTI
Titolo	Indicatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target			
							2020	2021	2022	
<u>Riduzione Tempi pagamenti</u>	n. giorni impiegati per pagamenti fatture anno 2019 – n. giorni impiegati per pagamenti fatture 2020/ n. giorni impiegati per pagamenti fatture anno 2019	Contabilità Ente	Interna	%	100%	Media anno 2019	10%	20%	30%	20
Obiettivi Operativi	Personale coinvolto	Peso obiettivo (%)	Indicatori				Target			
			Titolo	Peso (%)	Unità di misura	Valore iniziale				
1.1 - Firma Autografa Su Atti Emessi Dall'ufficio Tributi Ai Sensi Della Legge 549/1995		30	Numero atti firmati digitalmente / numero atti emessi	100	%	ND	30%	100		
1.2 - Riduzione dei tempi medi di apposizione del visto di regolarità contabile nelle determinazioni di impegno e accertamento (gg lavorativi)		35	n. giorni di lavorazione degli atti anno 2019 - n. giorni di lavorazione degli atti anno 2020/ n. giorni di lavorazione anno 2019	100	%	25	25	86		

1.3 - Riduzione dei tempi di regolarizzazione dei provvisori di entrata e di spesa.		15	N. giorni di lavorazione dalla creazione in tesoreria anno 2019 - n. giorni di lavorazione degli atti anno 2020/ n. giorni di lavorazione anno 2019	100	%	30	30	100
1.4- Avviamento "PagoPa"		20	Affidamento entro il 31/12/2020	100	ON/OFF	N.D	ON	100

AREA TECNICA

Obiettivo strategico n. 2 – Migliorare i processi di funzionamento interni e di erogazione dei servizi dell'Ente. (Peso 40 %)

Descrizione	L'efficienza della macchina amministrativa oggi rappresenta uno dei temi principali per la valutazione della qualità degli enti pubblici sia per quello che riguarda il funzionamento dei processi interni che per quello che riguarda l'erogazione dei servizi al cittadino. A tal fine indispensabili al buon funzionamento dell'organizzazione è la presenza di regole riguardanti le modalità di erogazione dei pubblici servizi che devono essere chiare, semplici ed efficaci.									
Dati di contesto e analisi critica	Il Comune opera in un contesto caratterizzato da enormi criticità quali la carenza di personale e la limitatezza delle risorse finanziarie.									
Riferimento al DUP e/o al Programma di mandato	Nota di aggiornamento al DUP 2020/2022 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 08/07/2020.									
Indicatori										RISULTATI RAGGIUNTI
Titolo	Indicatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target			
							2020	2021	2022	
Rilascio certificati di destinazione urbanistica e autorizzazioni di idoneità alloggiativa	numero di richieste evase in 30 giorni / numero richieste pervenute	Protocollo dell'Ente	interna	%	100%	N.D.	40%	50%	60%	100

Obiettivi Operativi	Personale coinvolto	Peso obiettivo (%)	Indicatori					Target	
			Titolo	Peso (%)	Unità di misura	Valore iniziale	Target		

2-1 Aggiudicazione nuovo appalto servizio raccolta e smaltimento rifiuti		30 %	Aggiudicazione entro il 31/12/2020	100	ON-OFF	ND	ON	100
2-2 Ricognizione di tutte concessioni cimiteriali rilasciate dal Comune di Montepaone		25 %	Relazione entro il 31/12/2020	100	ON-OFF	30	ON	100
2-3 Attivazione e funzionamento sportello unico edilizia		25 %	Attivazione entro il 31/12/2020	100	ON-OFF	ND	ON	100
2-4 Ricognizione dei passi carrabili non autorizzati		20%	Relazione entro il 31/12/2020	100	%	ND	20%	0

AREA AMMINISTRATIVA

Obiettivo strategico n. 3 – Informatizzazione dell’Ente. (Peso 20 %)

Descrizione	Una “PA digitale ideale” è innanzitutto una PA dematerializzata, dove le informazioni, da e verso l’esterno, ma anche e soprattutto all’interno, circolano rapidamente, con il minor uso di carta possibile, in modo chiaro, sicuro, giuridicamente corretto, pertanto l’informatizzazione costituisce una leva essenziale per bilanciare l’efficienza con la carenza di risorse.									
Dati di contesto e analisi critica	Il Comune opera in un contesto caratterizzato da enormi criticità quali la carenza di personale e la limitatezza delle risorse finanziarie.									
Riferimento al DUP e/o al Programma di mandato	Nota di aggiornamento al DUP 2020/2022 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 17 del 08/07/2020.									
Indicatori									RISULTATI RAGGIUNTI	
Titolo	Indicatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target			
							2020	2021	2022	
<u>Riduzione dei tempi medi di pubblicazione delle delibere e delle determine</u>	Numero totale dei giorni che intercorrono tra la data di predisposizione degli atti e la data di pubblicazione degli stessi	Albo pretorio	Interna	giorni	100%	Anno 2019	2	3	4	100
Obiettivi Operativi	Personale coinvolto	Peso obiettivo (%)	Indicatori				Target			
			Titolo	Peso (%)	Unità di misura	Valore iniziale				
3.1 Redazione della bozza del piano di Informatizzazione		40	redazione	100	ON-OFF	ND	ON	0		
3.2 Ricognizione ed eventuale riorganizzazione del personale dell’Ente		40	Relazione entro il 31/12/2020	100	On/off	N.D.	ON	100		

3.3 Monitoraggio rimborsi spese di notifica altri Enti		20	Relazione entro il 31/12/2020	100	ON-OFF	N.D.	ON	100
--	--	----	-------------------------------	-----	--------	------	----	-----

3.3 Performance generale di Ente

Ai sensi dell'art. 8 del vigente regolamento comunale di disciplina della misurazione e valutazione della performance e sistema premiante, il Piano della performance definisce le modalità per misurazione della performance generale dell'amministrazione secondo una delle seguenti opzioni:

La media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici misurata attraverso gli indicatori di impatto.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici misurata attraverso gli indicatori di impatto e gli obiettivi operativi.

La individuazione di specifici indicatori e target, selezionati anche nell'ambito degli indicatori di bilancio e/o degli indicatori utilizzati per la misurazione degli obiettivi strategici ed organizzativi e/o tramite il ricorso a specifici indicatori relativi alla salute finanziaria, organizzativa.

La individuazione di specifici indicatori e target che rappresentano al meglio la reputazione dell'Ente anche in relazione al programma di mandato.

In base alle suddette disposizioni la performance generale di ente risulta essere pari a 74%;

3.4 Performance organizzativa

La performance organizzativa è il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati ad un'unità organizzativa, comunque denominata, conseguito attraverso l'azione delle medesime strutture; gli obiettivi vengono individuati nell'ambito della missione istituzionale dell'ente e delle linee programmatiche di mandato, per la soddisfazione degli bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa avviene attraverso obiettivi operativi misurati con un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna, opportunamente ponderati. Gli obiettivi operativi devono essere correlati ai corrispondenti obiettivi del Documento unico di programmazione. Il Piano della performance può prevedere ulteriori obiettivi operativi al fine di garantire una completa copertura delle unità organizzative anche ampliando l'area di operatività degli obiettivi strategici.

Gli obiettivi rilevanti ai fini della misurazione della performance organizzativa sono individuati nel Piano della performance, che è parte integrante del Piano esecutivo di

gestione, per ciascuna unità organizzativa di primo livello.

La performance organizzativa tiene conto anche delle misure di prevenzione della corruzione previste dal corrispondente PTPC e delle misure finalizzate a migliorare il livello di trasparenza previste dal medesimo Piano. La percentuale di incidenza di queste misure, che confluiscono in un unico obiettivo operativo, è determinata annualmente dal Piano della performance. In assenza di specifiche indicazioni è pari al 20% rispetto all'incidenza della performance organizzativa. Il piano della performance può definire, in alternativa, quali misure debbano incidere sulla misurazione della performance organizzativa e, se non già previsto dal PTPC, ricondurle alle singole unità organizzative.

La performance organizzativa viene misurata in relazione ad uno o più degli ambiti previsti dall'art. 8 del d.lgs. 150/2009.

Gli obiettivi, strategici e operativi, sono classificati con riferimento agli ambiti di misurazione di cui al precedente comma, in relazione ai quali i documenti di rappresentazione della performance rendono conto delle modalità di coinvolgimento degli stakeholder.

In base alle suddette disposizioni la performance organizzativa risulta essere pari a 79,39%.

La valutazione del Segretario comunale è effettuata dal Sindaco sulla base della proposta formulata dal Nucleo di valutazione, secondo quanto disciplinato dall'art. 10 del sistema di misurazione della performance.

4. MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Con delibera di Giunta n. 11 del 31/01/2020, è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza (P T P C T) 2020-2022, pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione

L'amministrazione ha individuato il Segretario quale RPCT (Responsabile per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza) rispettivamente con decreti n. 1- prot. n. 45 del 5/1/2016 e n. 3 prot. n. 950 dell'1/2/2017

Il Piano tende al rafforzamento ed al miglioramento del collegamento tra il sistema di programmazione, il sistema dei controlli, gli obblighi di trasparenza e il Piano dettagliato degli obiettivi, al fine di creare un sistema di amministrazione in grado di assicurare, con maggiore facilità, comportamenti interni finalizzati a prevenire attività illegittime ed illecite, senza in alcun modo pregiudicare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Le misure previste nel Piano costituiscono obiettivi individuali dei Responsabili di Area in P.O., responsabili delle misure stesse.

Il Segretario, in qualità di RPCT, sovrintende all'applicazione del Piano.

Anticorruzione:

Adozione della Relazione del Responsabile della prevenzione della Corruzione relativa all'anno 2019 (pubblicata sul sito dell'Ente sulla base delle indicazioni fornite da ANAC), pubblicata nel sito dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti

Controlli interni: in adempimento a quanto stabilito dal Regolamento comunale sui controlli interni, approvato con Deliberazione consiliare n. 2 del 12/01/2013, è stata effettuata l'attività di controllo sui provvedimenti adottati dai Responsabili di Area e Servizi relativamente all'anno 2020, il cui esito è contenuto nei Referti pubblicato nel sito dell'Ente sezione Amministrazione Trasparente/Controlli e rilievi sull'amministrazione.

Amministrazione trasparente: viene effettuato un costante controllo dell'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente". Il RPCT collabora, inoltre, con il Nucleo di Valutazione nella predisposizione delle attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione richieste dall'ANAC.

Trasparenza: sono state adottate una serie di misure finalizzate all'adeguamento alle modifiche normative in materia di trasparenza, conseguenti alla profonda revisione del D.Lgs. n. 33/2013 portata dal D.Lgs. n. 97/2016.

Con la presente relazione si prende atto della performance organizzativa e individuale dell'Ente e del relativo sistema di valutazione. La presente Relazione sarà validata dal Nucleo di Valutazione, nominato dal Sindaco con Decreto n. 15 del 06/09/2019.

La Relazione sarà inoltre pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente/Performance/Relazione sulle performance ai sensi dell'art. 10, comma 8, del D.Lgs. n. 33/2013.

Montepaone , li 18/10/2020

**Il Segretario comunale
Dott.ssa Maria Ausilia Paravati**