



COMUNE DI ROCCAMENA
Città Metropolitana di Palermo

Relazione sulla performance anno 2021 e 2022

Premessa

Il D. Lgs. n. 150/09 consente alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio in lavoro in un'ottica di miglioramento continuo con l'introduzione del ciclo generale di gestione della performance in virtù del quale viene sancito, con riferimento all' *agere amministrativo*, il definitivo passaggio dalla logica dei mezzi (*input*) a quella dei risultati (*output ed outcome*).

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa, in linea con quanto disposto dal citato decreto, attraverso le seguenti fasi:

- a) definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati nel ciclo della performance;
- b) collegamento tra obiettivi assegnati e risorse disponibili,
- c) eventuale monitoraggio in corso di esercizio e attivazione interventi correttivi,
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale,
- e) utilizzo di sistemi premianti basati sulla valorizzazione del merito,
- f) rendicontazione dei risultati.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi è stata realizzata attraverso i seguenti strumenti di programmazione che soddisfano, nel loro complesso, le prescrizioni e i contenuti del D.Lgs. n. 150/2009, e specificatamente:

- il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), approvato annualmente con il Bilancio di previsione, individua con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e i progetti assegnati ai centri di responsabilità, descrivendo le linee dell'azione dell'Ente nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare;
- il Piano degli Obiettivi (eventuale) che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione.

Con specifico riferimento agli anni 2021 e 2022, oggetto della presente relazione, si precisa che l'Amministrazione del Comune di Roccamena ha adottato il Piano della Performance, anni 2021/2023, ed il Piano degli Obiettivi anno 2021, con delibera di Giunta Municipale n. 95 del 31.12.2021 (rettificata, per mero errore materiale, con successiva delibera di Giunta Comunale n. 80 del 3.11.2022); per l'anno 2022 il Piano degli Obiettivi 2022 – inserito all'interno dell'apposta sezione del PIAO 2022-2024 – è stato adottato con delibera di Giunta Comunale n. 101 del 19.12.2022.

L'art. 10 del sopra citato decreto prevede, inoltre, che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di presentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, ogni anno, devono redigere e pubblicare sul sito istituzionale la Relazione sulla Performance, mediante la quale illustrano ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interesse (*stakeholders*), interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance,

Presentazione della Relazione sul Piano della Performance anno 2021 e 2022

Il presente documento costituisce la Relazione sulla performance del Comune di Roccamena, redatta in linea con quanto previsto dal comma 1, lettera b) dell'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La norma citata, pertanto, prevede che la Relazione debba essere compilata anche in caso di anomalie o disfunzioni del Ciclo della performance: essa, infatti, rappresenta una visione di sintesi della performance complessiva dell'ente, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti, al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare e di raccogliere i dati e di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini) in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi.

La Relazione sulla Performance si sostanzia in un documento di sintesi dei risultati organizzativi ottenuti dall'Ente relativamente all'andamento della programmazione; sotto un profilo generale, la stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

Al pari del Piano della Performance, la presente relazione viene approvata dalla Giunta Comunale e dovrà essere validata dall'OIV, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali, così come stabilito dall'art. 14 comma 4, lett. c del D. Lgs 150/2009.

La Relazione sarà pubblicata sul sito istituzionale del Comune di Roccamena nella Sezione Amministrazione Trasparente - Performance - Relazione sulla Performance.

Questo documento risponde alla necessità di individuare e valutare la performance del Comune di Roccamena al fine di rendicontare ai cittadini le attività svolte nell'ottica di una massima diffusione dei contenuti nel rispetto del principio di trasparenza.

Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholders esterni.

Il Comune di Roccamena è un ente pubblico territoriale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi, ne promuove e coordina lo sviluppo nel rispetto dei valori e principi fondamentali della Costituzione.

Il Comune di Roccamena ha sede in Corso Umberto I n. 175.

Tutte le informazioni aggiornate sui servizi e sulle attività del Comune di Roccamena sono disponibili sul sito istituzionale: www.comune.roccamena.pa.it.

Il Comune di Roccamena, situato a 480 metri sul livello del mare, fonda la propria economia sull'agricoltura (vite, ulivo, cereali e, soprattutto sulla coltura del grano duro e del melone giallo) mentre la zootecnia è poco sviluppata.

La struttura organizzativa

Con delibera di Giunta Comunale n. 83 del 1 dicembre 2021 si è proceduto a modificare l'art. 8 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, relativamente al Servizio Amministrativo, suddividendo il predetto servizio in due distinti Servizi, ossia "Amministrativo" e "Segreteria/Affari Generali".

Con successiva delibera di Giunta Comunale n. 82 del 3 novembre 2022, effettuata una ricognizione di tutte le deliberazioni adottate, ivi incluse quelle con le quali si è proceduto a modificare la ripartizione del personale assegnato ai servizi "Urbanistica e Territorio" e "Lavori pubblici", la struttura dell'Ente è stata organizzata in cinque Servizi e, specificatamente:

- 1) Servizio Segreteria/Affari generali;
- 2) Servizio Amministrativo;
- 3) Servizio Finanziario;

- 4) Servizio Urbanistica e Territorio;
- 5) Servizio Lavori Pubblici e Infrastrutture

Ciascun servizio è sotto la responsabilità di una posizione organizzativa, in quanto il Comune di Roccamena non ha istituito la dirigenza, e specificatamente: tre titolari di P.O. sono dipendenti di ruolo - di cui uno solo di categoria D3 con contratto full time e gli altri due di categoria C con contratto part - time - mentre gli altri due servizi sono retti l'uno da un Assessore e l'altro da un dipendente part time a tempo determinato selezionato con art. 110 del TUEL.

L'amministrazione attualmente in carica si è insediata in data 28.04.2019.

Il Sindaco è Giuseppe Palmeri; nel corso dell'anno 2021 si sono avvicendati diversi assessori e, alla data del 22.11.2021, la Giunta era composta dal Vice Sindaco Vincenza Ancona, e dagli Assessori Giuseppe Foto, Francesco Roppolo, Vincenzo Armato; nel corso dell'anno 2022, a seguito delle dimissioni dell'Assessore Vincenzo Armato, è stato nominato, in data 01.09.2022, l'assessore Biagio Gennusa.

Il Consiglio Comunale è composto da n. 5 donne e n. 5 uomini.

Assetto normativo

Sotto il profilo normativo si segnala che, per le valutazioni relative all'anno 2021, la dott.ssa Giovanna Triolo - nominata, quale componente esterno del Nucleo di Valutazione in forma monocratica per il triennio 2019/2022 e cessata in data 23.10.2022 - , con nota acclarata al protocollo dell'Ente al n. 0010769 del 6.12.2022, comunicava alla Giunta ed anche al Dott. Mauro Lo Tennero - OIV monocratico insediatosi in data 1.12.2022 - che *"...nessuna valutazione era stata effettuata per l'anno 2021, in quanto, fino ad oggi, nonostante i vari solleciti, non sono state trasmesse le schede report dei dipendenti dei vari servizi ..."*.

Pertanto, la valutazione per l'anno 2021, è stata avviata solo nel mese di febbraio 2023 e, dopo vari solleciti per acquisire dai Responsabili di Servizio le relazioni e la documentazione probante l'avvenuta realizzazione degli obiettivi assegnati, è stata definita dall'OIV con l'invio delle note prot. n. 7399 del 08.09.2023 - prot. n. 7819 del 20.09.2023 e prot. n. 8659 del 09.10.2023.

La valutazione per l'anno 2022 è stata definita dall'OIV con nota prot. n. 9601 del 30.10.2023; a seguito del riesame richiesto dai Responsabili di Servizio - ai quali le schede sono state inviate con nota del 2.11.2023 - e di integrazione documentale, l'OIV, con nota acquisita al protocollo dell'Ente al n. 355 del 15.01.2024 ha definito la valutazione dell'anno 2022.

Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

L'attività di valutazione è stata iniziata e conclusa dall'OIV quanto ai titolari di posizione organizzativa, dai responsabili di servizio per il personale ad essi assegnato, dal Sindaco relativamente al Segretario Comunale.

2021

Quanto ai risultati raggiunti nell'anno 2021 si rappresenta che gli obiettivi di performance organizzativa sono contenuti nel Piano della Performance 2021/2023 e nel Piano degli Obiettivi anno 2021, al quale si rinvia.

L'OIV ha assegnato, a conclusione delle valutazioni, con nota prot n. 7399 del 08.09.2023 e successiva nota prot. n. 8659 del 09.10.2023, il seguente punteggio:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2021

1. Servizio Segreteria/Affari generali: l'OIV non ha proceduto alla valutazione in quanto il Responsabile di PO, come dallo stesso dichiarato nella relazione prot. n.

6012 del 20.07.23, ha ricevuto l'incarico solo nel mese di dicembre e, pertanto non ha partecipato alle attività rendicontante.

2. Servizio Amministrativo: l'OIV non ha proceduto alla valutazione in quanto, come risulta dalla determina sindacale n. 12/2021, il Responsabile di PO, ha ricevuto l'incarico solo nel mese di dicembre e, pertanto non ha partecipato alle attività rendicontante;
3. Servizio Finanziario: punti 9,64;
4. Servizio Urbanistica e Territorio punti 10,00;
5. Servizio Lavori Pubblici e Infrastrutture punti 5,46;

PERFORMANCE INDIVIDUALE 2021

1. Servizio Segreteria/Affari generali: nessuna valutazione per i motivi sopra esposti;
2. Servizio Amministrativo: nessuna valutazione per i motivi sopra esposti;
3. Servizio Finanziario: punti 38,85;
4. Servizio Urbanistica e Territorio punti 40,00;
5. Servizio Lavori Pubblici e Infrastrutture punti 21,84;

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

1. Servizio Segreteria/Affari generali: nessuna valutazione per i motivi sopra esposti;
2. Servizio Amministrativo: nessuna valutazione per i motivi sopra esposti;
3. Servizio Finanziario: punti 48,19;
4. Servizio Urbanistica e Territorio punti 50,00;
5. Servizio Lavori Pubblici e Infrastrutture punti 27,30;

PERFORMANCE COMPLESSIVA ANNUALITA' 2021

1. Servizio Segreteria/Affari generali: nessuna valutazione per i motivi sopra esposti;
2. Servizio Amministrativo: nessuna valutazione per i motivi sopra esposti;
3. Servizio Finanziario punti 96,38;
4. Servizio Urbanistica e Territorio punti 100;
5. Servizio Lavori Pubblici e Infrastrutture punti 54,60;

Con riferimento all'anno 2021 si precisa che, stante la mancata sottoscrizione del contratto decentrato parte economica per l'annualità 2021 - che, secondo i principi della competenza finanziaria potenziata, costituisce titolo idoneo al perfezionamento dell'obbligazione - non è comunque possibile procedere all'erogazione delle risorse afferenti al trattamento accessorio e premiante relative al detto anno.

2022

Quanto ai risultati raggiunti nell'anno 2022 si rappresenta che gli obiettivi di performance organizzativa sono contenuti nel Piano degli Obiettivi 2022 - inserito all'interno dell'apposta sezione del PIAO 2022-2024 (adottato con delibera di Giunta Municipale n. 101 del 19.12.2022), al quale si rinvia.

L'OIV ha assegnato, con nota prot n. 9601 del 30.10.2023 e successiva nota prot. n. 355 del 15.01.2024, il seguente punteggio:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2022

1. Servizio Segreteria/Affari generali: punti 9,30;
2. Servizio Amministrativo: punti 9,70;
3. Servizio Finanziario: punti 7,72;
4. Servizio Urbanistica e Territorio punti 10,00;
5. Servizio Lavori Pubblici e Infrastrutture punti 4,80;

PERFORMANCE INDIVIDUALE 2022

- 1.Servizio Segreteria/Affari generali: punti 37,20;
- 2.Servizio Amministrativo: punti 38,80;
- 3.Servizio Finanziario: punti 30,88;
- 4.Servizio Urbanistica e Territorio: punti 40,00;
- 5.Servizio Lavori Pubblici e Infrastrutture: punti 19.20;

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

- 1.Servizio Segreteria/Affari generali: punti 46.50;
- 2.Servizio Amministrativo: punti 48,50;
- 3.Servizio Finanziario: punti 38,60;
- 4.Servizio Urbanistica e Territorio punti 50,00;
- 5.Servizio Lavori Pubblici e Infrastrutture: punti 24,00;

PERFORMANCE COMPLESSIVA ANNUALITA' 2022

- 1.Servizio Segreteria/Affari generali: punti 93,00;
- 2.Servizio Amministrativo: punti 97,00;
- 3.Servizio Finanziario: punti 77,20;
- 4.Servizio Urbanistica e Territorio: punti 100;
- 5.Servizio Lavori Pubblici e Infrastrutture: punti 48,00;

Monitoraggio della performance

Dal monitoraggio dei dati relativi al biennio 2021/2022, si rileva una inflessione dei livelli di performance registratasi nel corso dell'anno 2021 con un generale miglioramento nel corso dell'anno 2022: si auspica che tale trend di crescita determini, già nel corso dell'anno 2023, il raggiungimento di risultati complessivi del ciclo di gestione della performance apprezzabili.

Si ritiene opportuno evidenziare che tutti i Servizi organizzativi dell'Ente e tutto il personale, seppure in misura diversa, hanno comunque cercato di garantire un discreto livello quantitativo e qualitativo dei servizi resi al cittadino.

Gli scostamenti sono determinati dal non completo svolgimento di tutte le azioni programmate in un contesto interno caratterizzato da una parziale insufficienza della dotazione organica in rapporto al numero (sempre più crescente) ed alla complessità degli adempimenti richiesti dalle vigenti disposizioni legislative che disciplinano l'attività amministrativa.

Si ritiene comunque necessario, al fine di migliorare ulteriormente la performance organizzativa, un maggiore impegno da parte del personale dipendente per il quale è necessario rafforzare il profilo motivazionale mediante adeguata e specifica formazione.

Implementazione del PTPCT

Con delibera di Giunta Municipale n. 26 del 24.03.2021 avente ad oggetto "Approvazione del PTPCT 2021-2023 e relativi allegati" è stato adottato il nuovo piano per il triennio 2021-2023.

Con delibera di Giunta Municipale n. 9 del 31.01.2022 avente ad oggetto "Conferma del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2021-2023 per l'annualità 2022" è stato confermato, per l'annualità 2022, il piano adottato nel 2021.

I Piani risultano essere tutti pubblicati sul sito nella sezione Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti – Prevenzione della Corruzione.

Nell'anno 2021 e 2022 è stata somministrata la formazione obbligatoria anticorruzione on line a tutto il personale, come da attestazione di frequenza custodita agli atti della segreteria comunale.

Controlli

Il Consiglio Comunale, in ossequio alle disposizioni normative vigenti, ha adottato con deliberazione n. 17 del 2013 il Regolamento sui Controlli Interni.

Dalle verifiche eseguite dal Segretario Comunale titolare della sede di segreteria del Comune di Roccamena nel biennio di monitoraggio oggetto della presente relazione non sono state rilevate irregolarità tali da pregiudicare la giuridica esistenza, la legittimità e l'efficacia dei provvedimenti esaminati. Le criticità rilevate sono state segnalate ai Responsabili di Settore per migliorare l'attività di stesura degli atti.

* * *

La presente Relazione – che rappresenta il momento conclusivo del ciclo di gestione della performance - è redatta dal Segretario Comunale, approvata dalla Giunta Comunale, verrà validata dall'OIV e pubblicata nel sito istituzionale del Comune di Roccamena, nella sezione Performance, Relazione sulla Performance.

Il Segretario Comunale
f.to Dott.ssa Antonella Carmelina Matullo