



COMUNE DI ROCCAMENA

Città Metropolitana di Palermo

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ESERCIZI 2018/2019/2020

(AI SENSI DELL'ART. 10 COMMA 1 LETT. B DEL D. LGS 150/2009)

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 3 comma 4 del D. Lgs 150/2009 le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi pubblici.

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 ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interesse (stakeholders), interni ed esterni, la gestione del ciclo della performance, e il rispetto degli adempimenti in materia di trasparenza ed anticorruzione.

L'art. 10, comma 1, lett. B del d. lgs. n. 150 del 2009, come modificato dal d. lgs. n. 74 del 2017, dispone che: "*entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.*"

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.

La stesura della Relazione sulla Performance è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna ed è conforme alle indicazioni contenute nella Delibera Civit n° 5/2012: "linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione sulla performance".

La Relazione è validata dal Nucleo di Valutazione Monocratica, 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.

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI

Il contesto esterno del Comune di Roccamena caratterizzato dal notevole proliferarsi di provvedimenti legislativi che hanno determinato negli uffici delle difficoltà di adattamento e un rallentamento delle consuete attività.

Ciò, in parte è dovuto ad una mancata formazione specifica, in parte al crescente numero di adempimenti con scadenze spesso coincidenti nel tempo, abbinante all'irrogazione di sanzione pesanti, che impediscono un sereno svolgimento delle ordinarie mansioni d'ufficio.

Il Comune di Roccamena dal 09.05.2019 è articolato in quattro settori:

- 1) Servizio Amministrativo
- 2) Servizio Finanziario
- 3) Servizio Lavori Pubblici e Infrastrutture
- 4) Servizio Urbanistica e Territorio.

Ciascun servizio è sotto la responsabilità di una posizione organizzativa, in quanto il Comune di Roccamena non ha istituito la dirigenza.

Precisamente un solo titolare di p.o. è un dipendente di ruolo di categoria D3, mentre i restanti tre servizi sono retti dal segretario comunale, dal Vicesindaco ing. Francesco Roppolo e da un dipendente part time a tempo determinato selezionato con art. 110 del TUEL.

L'amministrazione attualmente in carica si è insediata in data 29.04.2019.

Il Sindaco è Giuseppe Palmeri; la Giunta è composta dal Vice Sindaco Francesco Roppolo, e dagli Assessori Giuseppe Foto, Sonia Petralia e Luca Marino.

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

Nel 2018 il Sindaco era Tommaso Ciaccio; nel corso del mandato amministrativo si sono avvicendati diversi assessori. La giunta a fine mandato era composta dal Vicesindaco Maria Lucia Petralia, Assessori Francesco Roppolo, Lorenzo Foto e Lina Santangelo.

ASSETTO NORMATIVO

Sotto il profilo normativo si segnala che il Comune di Roccamena è rimasto senza NdV fino al novembre del 2019 e, pertanto, gli atti del Comune di Roccamena non sono stati aggiornati al CCNL 2016-2018 Funzioni Locali.

Le valutazioni per gli anni 2018, 2019, 2020 sono state avviate e concluse con i verbali del Nucleo di Valutazione n. 1/2019 e 4/2020, per l'anno 2019 n. 3/2021 e per il 2020 n. 3/2021.

OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

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

2018

Quanto ai risultati raggiunti nell'anno 2018 si rappresenta che gli obiettivi di performance organizzativa sono contenuti nel Piano della Performance 2018/2020, al quale si rinvia.

Il NdV ha assegnato, con verbale n. 4 del 02.04.2020, il seguente punteggio:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2018

1. Servizio Amministrativo 10 punti;
2. Servizio Finanziario 8 punti;
3. Servizio Tecnico 10 punti.

PERFORMANCE INDIVIDUALE 2018

1. Servizio Amministrativo punti 50/60;
2. Servizio Finanziario punti 40/60;
3. Servizio Tecnico punti 50/60.

PERFORMANCE COMPLESSIVA ANNUALITA' 2018

1. Servizio Amministrativo punti 80/100;
2. Servizio Finanziario punti 68/100;
3. Servizio Tecnico punti 80/100.

2019

Relativamente ai risultati per l'anno 2019 si precisa che gli obiettivi sono contenuti nel Piano della Performance 2019/2021, al quale si rinvia.

Il NdV ha assegnato con verbale n. 2 del 09.04.2021 il seguente punteggio:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2019

1. Servizio Amministrativo 7 punti;
2. Servizio Finanziario 7 punti;
3. Servizio LLPPII 6 punti;
4. Servizio Urbanistica e Territorio 7 punti;

PERFORMANCE INDIVIDUALE 2019

1. Servizio Amministrativo punti 35;
2. Servizio Finanziario punti 30;
3. Servizio LLPPII punti 25;
4. Servizio Urbanistica e Territorio punti 40.

CAPACITA' MANAGERIALE

1. Servizio Amministrativo punti 48;
2. Servizio Finanziario punti 48;
3. Servizio LLPPII punti 47;
4. Servizio Urbanistica e Territorio punti 48.

PERFORMANCE COMPLESSIVA ANNUALITA' 2019

1. Servizio Amministrativo punti 90, con posizione che conseguito il punteggio di valutazione del 20%;
2. Servizio Finanziario punti 85, con posizione che ha conseguito il punteggio di valutazione del 15 %;
3. Servizio LLPPII punti 78, con posizione che ha conseguito il punteggio di valutazione del 15 %;
4. Servizio Urbanistica e Territorio punti 95, con posizione che ha conseguito il punteggio di valutazione del 20 %;

2020

Relativamente ai risultati per l'anno 2020 si precisa che gli obiettivi sono contenuti nel Piano della Performance 2020/2022, al quale si rinvia.

Il NdV ha assegnato con verbale n. 3 del 10.04.2021 il seguente punteggio:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2020

5. Servizio Amministrativo 7 punti;
6. Servizio Finanziario 7 punti;
7. Servizio LLPPII 6 punti;

8. Servizio Urbanistica e Territorio 7 punti;

PERFORMANCE INDIVIDUALE 2020

1. Servizio Amministrativo punti 40;
2. Servizio Finanziario punti 40;
3. Servizio LLPPII punti 40;
4. Servizio Urbanistica e Territorio punti 40.

CAPACITA' MANAGERIALE

1. Servizio Amministrativo punti 49;
2. Servizio Finanziario punti 48;
3. Servizio LLPPII punti 47;
4. Servizio Urbanistica e Territorio punti 48.

PERFORMANCE COMPLESSIVA ANNUALITA' 2020

1. Servizio Amministrativo punti 96, con posizione che conseguito il punteggio di valutazione del 25%;
2. Servizio Finanziario punti 95, con posizione che ha conseguito il punteggio di valutazione del 20 %;
3. Servizio LLPPII punti 93, con posizione che ha conseguito il punteggio di valutazione del 25 %;
4. Servizio Urbanistica e Territorio punti 95, con posizione che ha conseguito il punteggio di valutazione del 20 %;

MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE

Complessivamente, nell'arco del triennio, si registra un netto miglioramento nel ciclo di gestione della performance, che ha portato dalla metà del 2019 a risultati positivi apprezzabili e tangibili.

Negli ultimi due anni si è registrata una crescita del 15/20% della performance complessiva dell'ente, segno che è in atto una fattiva e costante collaborazione tra responsabili di servizio e personale coordinato che consente di registrare significativi incrementi in un breve arco temporale (triennio).

Si segnala che la performance organizzativa richiede un maggiore impegno da parte del personale dipendente per il quale è necessario rafforzare il profilo motivazionale mediante adeguata e specifica formazione.

PARI OPPORTUNITÀ

In ordine alla pari opportunità si segnala che il Comune di Roccamena adotta regolarmente il Piano delle Azioni Positive.

Con provvedimento del Segretario Comunale n. 198 del 20.11.2019 è stato istituito il CUG (Comitato Unico di Garanzia) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Roccamena.

Tuttavia, né le organizzazioni sindacali né il personale hanno proposto candidature.

Pertanto, il CUG, pur istituito, non è pienamente operativo.

Si provvederà nel corso del 2021 a rinnovare l'interpello al personale dipendente e alle OOSS territorialmente competenti.

IMPLEMETAZIONE DEL PTPCT

Il PTPCT 2018/2020 è stato approvato con delibera di Giunta n. 8 del 29.01.2018 “Approvazione del "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2018-2020”; con delibere di GM rispettivamente n. 10 del 31.10.2019 e n. 13 del 30.01.2020 il PTPCT relativo al triennio 2018/2020 è stato prorogato stante l’assenza fenomeni corruttivi.

Con delibera di GM 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.

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

Il Segretario Comunale ha provveduto ad eseguire il monitoraggio periodico.

Si sottolinea che l’implementazione del Piano e degli obblighi di pubblicazione è presente ma migliorabile.

Nell’anno 2019 e 2020 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

La Legge 7 dicembre 2012 n. 213 ha apportato modifiche al D. Lgs n. 267/2000 (TUEL), potenziando e rafforzando i controlli interni sugli Enti locali, intesi come una costante verifica dell’attività gestionale, sia sotto il profilo della regolarità e, quindi, della conformità all’ordinamento giuridico, sia sotto il profilo economico-finanziario e, quindi, della rispondenza ai principi di efficacia, efficienza e trasparenza.

In particolare l’art. 147 bis del TUEL è stato recepito dall’Ordinamento Siciliano con la LR n. 48/91 mediante il c.d. rinvio dinamico.

Il Consiglio Comunale, in ossequio alle suddette previsioni di legge, ha adottato con deliberazione n. 17 del 2013 il Regolamento sui Controlli Interni.

Il Segretario Comunale ha adottato con le determine n. 1/2019, n.1/2020, n. 2/2020, n. 3/2021 atti organizzativi relativi alle modalità con le quali svolgere il controllo successivo di regolarità amministrativa, nel rispetto delle prescrizioni di cui al citato Regolamento Comunale, ed ha approvato la check list utilizzata per il controllo degli atti con i relativi indicatori.

Dalle verifiche eseguite emerge nell’anno 2020, rispetto alle annualità 2018 e 2019, un miglioramento qualitativo degli atti e una maggiore precisione nell’indicazione delle motivazioni che sottendono alla loro adozione.

Si segnala che nella quasi totalità dei casi viene attestata l’assenza di conflitto di interessi, anche potenziale, nell’adozione del provvedimento e il rispetto delle prescrizioni del PTPCT; mentre meno frequente l’indicazione espressa che l’affidatario/beneficiario non versa in conflitto di interessi.

Complessivamente, pertanto, il controllo ha dato riscontro positivo, anche se sono state evidenziate criticità relativamente ad alcuni affidamenti diretti non rispettano il principio di rotazione.

Sotto tale profilo, ci si riporta alle valutazioni già espresse con nota prot. 2511 del 06.04.2020 avente ad oggetto “Indicazioni operative al personale del Comune di Roccamena in materia di procedure ad evidenza pubblica” che qui si richiama integralmente.

IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La presente Relazione si presenta come il momento conclusivo del ciclo di gestione della performance.

La presente relazione viene redatta dal Segretario Comunale, e sarà validata dal Nucleo di Valutazione, approvata dalla Giunta Comunale e pubblicata nel sito istituzionale del Comune di Roccamena, nella sezione Performance, Relazione sulla Performance.

Il Segretario Comunale
Dott. Rosa Damiano