



COMUNE DI CANOLO
Città Metropolitana di Reggio Calabria

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2022

Approvata con deliberazione di G.C. n. 57 del 20/06/2023

Premessa

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art 3 comma 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici.

La relazione sulla performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 50/2009, costituisce lo strumento mediante il quale le Amministrazioni evidenziano, 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, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. 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 Relazione, 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 Canolo.

Introduzione

Il documento è ispirato ai principi di trasparenza, intelligibilità, veridicità e verificabilità dei risultati e intende evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno 2021, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati e indicazione delle cause e delle misure correttive da adottare.

Il presente documento è in linea con il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della G.C. n. 2 del 12/01/2018 e integrato e modificato con delibera Commissione Straordinaria con i poteri della G.C. n. 14 del 15/02/2018 e dalla G.C. con deliberazione n. 46 del 03/06/2021.

In questa sede, si rende conto, con riferimento agli obiettivi contenuti nel Piano della performance, delle risultanze conseguite al 31/12/2022, come relazionate dal Segretario comunale e da ogni Responsabile di Settore e sottoposte alla verifica conclusiva da parte del Sindaco per il Segretario comunale e 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 e gli obiettivi;
- segretario c.le, responsabili uffici e servizi e dipendenti, che hanno attuato le priorità politiche e gli obiettivi traducendoli, attraverso l'attività di gestione, in servizi per i cittadini;
- nucleo di valutazione: che ha verificato lo stato di attuazione degli obiettivi.

Contesto organizzativo

L'Ente si compone di 10 dipendenti di ruolo (escluso il Segretario Generale) ripartiti in 3 aree. Ciascuna area è organizzata in uffici e servizi. Al vertice di ciascuna area è posto un Responsabile/incaricato di E.Q.

La struttura organizzativa dell'Ente prevede un'articolazione nei seguenti settori:

AREA	RESPONSABILE
Amministrativa	Antonio Dieni
Finanziaria e tributi;	Dott. Giovanni Gulluni
Tecnico manutentiva e gestione del territorio	Ing. Pietro Fazzari

Programmi e obiettivi per l'anno 2022

Il Comune di Canolo con deliberazione della G.C. n. 19 del 29/03/2022 si è dotato di un Piano degli obiettivi di Performance anno 2022. Gli obiettivi, unitamente alle risorse economiche ed umane necessarie al loro perseguimento, sono stati assegnati al segretario ed ai responsabili di P.O. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli servizi e dell'ente nel suo complesso, del segretario e dei titolari di P.O. Il Piano delle performance è stato redatto in coerenza con il Regolamento per la valutazione delle performance del personale dipendente dell'Ente. Gli obiettivi assegnati sono finalizzati al miglioramento della qualità dei servizi o degli interventi ed al rispetto degli adempimenti di legge. Ad ogni obiettivo sono stati associati indicatori e una ponderazione, rappresentativa dell'importanza ad esso attribuito. La pesatura è stata indicata in misura percentuale su base 100 %. La valutazione dei comportamenti organizzativi ha l'obiettivo di confrontare i comportamenti attesi dai responsabili di posizione organizzativa rispetto a quelli effettivamente realizzatisi. La valutazione suddetta viene effettuata mediante l'utilizzo delle relative schede allegate al Regolamento per la valutazione delle performance dell'Ente. Il processo di valutazione prevede che alla fine di ogni esercizio il Sindaco valuta il Segretario e il Nucleo di valutazione valuta i responsabili di posizione organizzativa, sulla base delle relazioni dagli stessi presentate, e ne dà loro informazione affinché essi possano procedere alla valutazione dei propri collaboratori. Conclusa la valutazione dei propri collaboratori da parte dei titolari di posizione organizzativa l'esito delle medesime valutazioni verrà trasmessa al Nucleo di valutazione affinché possa completare la valutazione dei responsabili.

Considerazioni finali

Nell'anno preso a riferimento il personale, seppur limitato e con mezzi scarsi, ha erogato i servizi all'utenza con regolarità. Non sono pervenute da parte dei cittadini segnalazioni negative o di richiesta di miglioramenti rispetto alla qualità dei servizi erogati. Con altrettanta puntualità è stata curata l'attività e gli adempimenti che fanno capo ai vari uffici.

L'Ente nell'anno 2022 ha provveduto, così come per gli anni precedenti, a curare la

pubblicazione sulla Sezione di Amministrazione Trasparente di dati atti ed informazioni, obbligatori per legge, conformemente alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 33 del 14.3.2013, così come modificato dal D.lgs 97/2016 (Foia italiano), e alle Delibere ANAC.

Sono stati rispettati i termini di legge per l'approvazione del rendiconto di gestione 2022 e del bilancio di previsione 2023/2025.

Il Segretario Comunale ha curato, in collaborazione con i Responsabili e l'Organo politico, gli adempimenti relativi ai strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO 2023/ 2025: Pola/ Piano azioni positive; Sezione anticorruzione e trasparenza; Programmazione del fabbisogno del personale; Programma della formazione del personale.

Sono stati rispettati gli obiettivi del pareggio di bilancio 2022, il tetto Spesa del Personale, il tetto Salario Accessorio.

Sotto la direzione del Segretario Comunale, e conformemente alla procedura di selezione casuale degli atti, ai sensi dell'apposito regolamento sul controllo successivo degli atti amministrativi dell'ente ha provveduto ad espletare le due sessioni di controllo, che hanno riguardato gli atti adottati nel primo e nel secondo semestre del 2022. I risultati del controllo (report) sono stati trasmessi a cura del segretario con le segnalazioni di difformità: ai responsabili dei servizi, al revisore del conto, al Nucleo di Valutazione e pubblicati sul sito istituzionale nella sezione " Amministrazione trasparente".

Non ci sono state nell'anno in questione comunicazioni per violazioni, sanzioni e/o provvedimenti di richiamo – Anac – Mef - Corte dei Conti – Funzione pubblica- Agid - ecc.

L'attività svolta è stata oggetto di apposita relazione da parte del Segretario c.le e dei Responsabili di Area. Sulla base delle schede di rendicontazione dell'attività di competenza prodotte dal Segretario c.le e dai Responsabili, il Sindaco ha redatto la scheda di valutazione del Segretario Comunale, il Nucleo di valutazione per i titolari di P.O. e i Responsabili per il personale non responsabile assegnato all'area di competenza.

I risultati organizzativi ed individuali raggiunti nell'anno 2022, come da valutazione del Nucleo di Valutazione, tenuto conto, altresì, delle difficoltà (scarsità di risorse umane e materiali a fronte di impegni sempre più gravosi e pressanti) che si incontrano nella gestione sia ordinaria che straordinaria di un Ente, lasciano evincere una gestione positiva dei rispettivi compiti da parte di tutto il personale e dei Responsabili/ incaricati E.Q. e del Segretario c.le e il sostanziale raggiungimento degli obiettivi assegnati e degli standard dati.

La presente relazione viene trasmessa al Nucleo di Valutazione per la validazione di competenza e pubblicata sul sito istituzionale dell'ente nella sezione " Amministrazione trasparente".