



## Comune di Rose

Al Sindaco e Giunta comunale  
Al nucleo di valutazione  
SEDE

OGGETTO: Relazione sulla performance anno 2021

La presente relazione, predisposta ai sensi e per gli effetti dell'art. 10 comma 1, lettera b) del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150, evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno 2021, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione di eventuali scostamenti.

Il Comune di Rose ha approvato con delibera di Giunta comunale n. 6 del 28 gennaio 2022 il Piano della performance 2021, in attuazione del decreto succitato che ha sancito l'obbligo di costituzione di un sistema globale di gestione della performance.

Il sistema di valutazione approvato con deliberazione della giunta comunale n. 25 del 10.03.2015 è consultabile nella sezione "Amministrazione Trasparente – sottosezione "Performance" del sito istituzionale del comune: [www.comune.rose.cs.it](http://www.comune.rose.cs.it).

La relazione sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini se sono stati raggiunti i risultati nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Per "Performance" si intende il contributo che il soggetto (organizzazione, unità organizzativa, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita, ovvero quanto il lavoro del personale del Comune di Rose ha attuato gli obiettivi e le politiche dell'Amministrazione e, di conseguenza, quanto l'Amministrazione ha soddisfatto i bisogni della comunità.

Il ciclo di gestione della performance è così articolato:

**Pianificazione:** definizione degli obiettivi e delle priorità, che avviene adottando i seguenti documenti: DUP, Bilancio di previsione annuale e triennale, Piano degli obiettivi.

**Valutazione:** verifica dei risultati raggiunti e assegnazione della valutazione dei responsabili di settore. Questa fase attuata mediante la redazione della presente relazione sulla performance e mediante l'applicazione del sistema di valutazione della performance del personale dipendente effettuato secondo i criteri definiti. In particolare, il personale dipendente viene valutato dai rispettivi responsabili di settore che verificano l'apporto individuale di ciascuno in relazione agli obiettivi e ai progetti assegnati. Per ogni dipendente viene compilata apposita scheda di valutazione. I Responsabili di settore sono valutati dal Nucleo di Valutazione.

Il Segretario Comunale, a sua volta, viene valutato dal Sindaco pro-tempore che verifica, durante tutto il corso dell'anno, lo stato di attuazione degli obiettivi previsti dall'amministrazione comunale

per l'anno di riferimento e ne valuta i risultati ottenuti, congiuntamente al sindaco del Comune facente parte della Convenzione di segreteria, su proposta del Sindaco del Comune capo-convenzione.

Il sistema di valutazione delle performance prevede l'assegnazione ai Responsabili di Settore non solo degli obiettivi individuali di settore, ma anche il perseguimento di un obiettivo di performance organizzativa.

La valutazione complessiva detta performance dell'ente si compone di due livelli:

1. Valutazione della performance organizzativa, con la quale viene misurato il Livello di raggiungimento degli obiettivi che sono stati assegnati a ciascuna unità organizzativa e declinati in singoli obiettivi con l'apposito Piano degli obiettivi di performance individuale e organizzativi. Alcuni di questi obiettivi, per la loro complessità, possono essere articolati anche su più unità organizzative.
2. Valutazione della performance individuale, con la quale viene misurata la performance dei singoli dipendenti, sia in termini di qualità dell'apporto assicurato alla performance organizzativa sia in termini di valutazione delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali e organizzativi.

La valutazione della performance individuale costituisce il punto di riferimento per l'erogazione degli strumenti di premialità, mediante l'utilizzo delle risorse economiche stanziare dal Contratto Decentrato Integrativo.

Per la quantificazione delle quote di premialità da assegnare si fa riferimento al fondo complessivo determinato e stanziato dal Contratto Integrativo Decentrato per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa.

Il raggiungimento degli obiettivi: questa fase presenta i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati e assegnati ad ogni unità organizzativa, sia per quanto riguarda l'attività ordinaria e sviluppo sia gli ambiti di miglioramento e di sviluppo, tenendo conto degli indirizzi strategici e definiti dall'Amministrazione attraverso il DUP e successivamente declinati negli obiettivi individuali di performance e organizzativi per il personale assegnato a ciascuna settore.

Preliminarmente preme qui richiamare l'impatto che la situazione di limitata operatività dell'intero Paese causata dalla gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 ha avuto sulle attività e sui servizi erogati dall'Ente e sull'intero territorio. L'Organizzazione Mondiale della Sanità il 30 gennaio 2020 ha dichiarato l'epidemia da COVID-19 un'emergenza di sanità pubblica di rilevanza internazionale. A seguito di ciò e, ritenuta la straordinaria necessità ed urgenza di emanare disposizioni per contrastare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, adottando misure di contrasto e contenimento alla diffusione del predetto virus, tutte le amministrazioni pubbliche sono state chiamate ad una comune presa di responsabilità per far fronte all'emergenza sanitaria, ed è stato chiesto di operare in un'ottica di prevenzione e contenimento della diffusione dell'infezione da coronavirus (COVID-19). L'Ente, in linea con le disposizioni di volta in volta emanate dal Governo e con le necessità emergenti, grazie, alla flessibilità operativa, alla disponibilità, alla versatilità e competenza del personale, ha potuto offrire risposte tempestive ed efficaci, nonché soluzioni adeguate all'emergenza.

L'attività di misurazione della realizzazione degli obiettivi è stata effettuata secondo i principi previsti dal Sistema della Performance.

Dagli atti risulta che gli uffici hanno adempiuto regolarmente alle incombenze di istituto e alle emergenze che si sono presentate e gli obiettivi di gestione sono risultati in linea con quanto programmato.

Tutti i dipendenti comunali sono stati impegnati, a vario titolo, ad ottemperare agli adempimenti, alle attività e azioni messe in atto anche a seguito dell'Emergenza sanitaria da COVID-19.

L'anno 2021 ha registrato difficoltà operative ma, nonostante ciò, sono stati assicurati i servizi, le buone pratiche e la piena operatività dell'Ente, fronteggiando una situazione veramente complessa.

La gestione della valutazione della performance organizzativa ed individuale, di competenza dei Responsabili di posizione organizzativa e del Segretario Comunale, ha seguito i criteri indicati nei regolamenti e nel sistema premiante definiti.

Complessivamente, si può evidenziare che sono stati raggiunti, dai singoli dipendenti in merito agli obiettivi assegnati, risultati di buon livello e di senso di adattabilità ai mutamenti organizzativi.

Pertanto, si dà atto che è stato adottato:

- Il PTPCT 2021/2023 Anno 2021 approvato con atto G.C. N° 24 del 31.03.2021;
- Il CCDI 2021 Definitivo è stato autorizzato con delibera G.C. n. 67 del 09.07.2021;
- Il BP/2021-2023 – Anno 2021 è stato approvato con deliberazione di C.C. n° 11/22-05-2021,

Ha trovato applicazione il D.L. 174/2012 conv. in L. 213/2012 in merito all'attività dei controlli atti interni giuste relazioni in atti d'ufficio e regolarmente pubblicate sul sito Amministrazione Trasparente "Sez. controlli e rilievi sull'Amministrazione".

L'Ente nell'anno 2021 ha provveduto alla pubblicazione sulla Sez. Amministrazione Trasparente di atti e informazioni obbligatori per legge conformemente alle disposizioni di cui al D.Lgs. 33/2013 e D.Lgs. 97/2016 (cd FOIA) e alle delibere ANAC.

I settori nei quali è suddivisa la struttura dell'Ente Locale sono:

1. Settore Amministrativo/socio culturale
2. Settore Tecnico
3. Vigilanza /trasporto scolastico
4. Finanziario/ tributi

Ad ognuno dei Responsabili di Settore sono state assegnate le risorse economiche ed umane necessarie al perseguimento delle finalità delineate dall'Amministrazione (G.C. n. 54 del 28.05.2021); al riguardo, i risultati raggiunti dalla struttura appaiono congruenti e rispondenti a dette finalità. Si precisa che nell'Ente non sono state segnalate discriminazioni di natura sessista ed il personale di entrambi i generi opera in modo coordinato ed in accordo nel perseguimento delle finalità istituzionali (Piano Azioni Positive 2021-2023 Deliberazione G.C. n° 123 del 18.12.2020).

Nonostante l'indiscutibile impegno dei singoli, data la struttura dell'Ente, di limitate dimensioni demografiche e con un totale di n. 33 dipendenti, la performance effettivamente richiesta non può che limitarsi al corretto utilizzo delle risorse assegnate, evidenziandosi una situazione economica, gestionale ed operativa assolutamente insufficiente a consentire ulteriori implementazioni delle attività già svolte, in dipendenza dell'attuale quadro normativo statale, il quale non consente il reperimento di maggiori risorse economiche e/o umane.

L'eventuale scostamento è motivato dal non completo svolgimento di tutte le azioni programmate, in un contesto interno caratterizzato dalla insufficiente dotazione organica in rapporto al numero e alla complessità degli adempimenti richiesti dalle vigenti disposizioni legislative che disciplinano l'attività amministrativa. Tuttavia, sono stati rilevati margini di miglioramento che l'Amministrazione ha preso in considerazione al fine di garantire una ottimizzazione dei servizi e flessibilità.

Si individua il principale punto di forza nella qualità del personale e nella cultura lavorativa da esso rappresentata; mentre i principali punti di debolezza risiedono nella scarsità di risorse economiche disponibili per la concreta incentivazione soprattutto per lo svolgimento dei servizi interni.

Considerato che gli obiettivi dei titolari di P.O. coincidono con gli obiettivi dei Servizi ad essi affidati, si evince una gestione dei rispettivi compiti e obiettivi, da parte di tutto il personale, di livello positivo.

Alla data del 31-12-2021 non risultano adottati provvedimenti disciplinari.-

L'esercizio finanziario 2021 è stato caratterizzato da continui rinvii nell'approvazione degli atti fondamentali, dovuti alla pandemia da COVID-19 e alla continua difficoltà per i Comuni di quantificare i trasferimenti statali e regionali, sempre più ridotti rispetto agli scorsi anni e al cambiamento della politica fiscale, che ha reso alquanto difficoltoso definire le entrate tributarie. Non sono mancati i fondi per fronteggiare la situazione emergenziale da COVID-19 nell'interesse delle fasce deboli colpite dalla crisi economica da COVID-19.

Nonostante le difficoltà sopra evidenziate, la Giunta Comunale ha assegnato gli obiettivi, costruiti in collaborazione con i Responsabili dei Settori, i quali, sia pur con il sistema dell'esercizio provvisorio, hanno operato per attuare quanto programmato.

L'anno è stato caratterizzato anche dal pensionamento del Comandante della Polizia municipale, le cui funzioni dal 1 maggio 2021 sono state conferite con decreto sindacale alla categoria C presente nel settore e dalla stabilizzazione con contratto di lavoro a tempo indeterminato part time 18 ore degli ex LSU e LPU contrattualizzati.

Nell'anno 2021 risultano collocati in quiescenza n.4 dipendenti.

La struttura organizzativa dell'Ente ha al suo vertice il Segretario Comunale che dall'anno 2018 risulta essere in convenzione con il Comune di Pietrafitta (CS).

I Titolari di P.O. nell'anno 2021 sono De Cicco Giuseppe – Responsabile Settore Tecnico, Domenico Bria Responsabile Settore Amministrativo/Servizi Sociali e Settore Economico/Finanziario, Orrico Camillo responsabile del settore Vigilanza/Trasporto scolastico fino al suo pensionamento e dal 1 maggio 2021 è subentrato il dipendente Magarò Francesco. Ai

Responsabili di Settore -Titolari di P.O., nominati dal Sindaco, è stata demandata la gestione dei servizi.

Con decreto sindacale n. 4 del 15.6.2021 è stato conferito al dipendente Magarò Francesco la responsabilità dello Sportello Unico per le Attività Produttive.

Le politiche attivate e perseguite tramite gli obiettivi del Piano delle Performance sono volte, esclusivamente, a soddisfare i bisogni della collettività ed a rendere l'azione amministrativa più trasparente ed accessibile al cittadino.

Sono state adottati i seguenti atti: - deliberazioni adottate dalla Giunta Comunale nell'anno 2021 sono N° 131; - deliberazioni adottate dal Consiglio Comunale nell'anno 2021 sono n° 32; - determinazioni adottate dal Responsabile Settore Economico/Fin. nell'anno 2021 sono 188; - determinazioni adottate dal Responsabile U.T.C. nell'anno 2021 sono 453; - determinazioni adottate dal Responsabile Settore Amm.vo- Servizi Soc. nell'anno 2021 sono 304; - determinazioni adottate dal Responsabile Vigilanza/Trasporto scolastico nell'anno 2021 sono 50.

Le relazioni con i cittadini e gli utenti sono state garantite dal contatto continuo del Sindaco e degli Amministratori. Il personale dipendente ha garantito in modo costante e continuo il front-office, nel rispetto delle misure e DPI antivirus da COVID 19, consentendo di affermare un buon livello di soddisfazione dell'utenza. Infatti, le politiche attive perseguite, tramite gli obiettivi del Piano delle Performance sono volte, esclusivamente, a soddisfare i bisogni della collettività e a rendere l'azione amministrativa più trasparente ed accessibile al cittadino.

L'attività del Comune, nel corso dell'anno 2021, è stata caratterizzata, da forti difficoltà sul piano delle risorse a causa delle manovre finanziarie che si sono succedute nel corso dell'anno. Per quanto attiene le entrate dell'Ente, l'andamento, nel corso dell'esercizio 2021, ha rilevato sensibili e particolari scostamenti dalle previsioni soprattutto per quanto riguarda le entrate tributarie. La crisi economica generale dovuta anche e soprattutto alla pandemia da COVID-19 viene avvertita anche a Rose. Infatti sono state sospese da direttive governative, a più riprese, le attività di riscossione dei tributi e imposte per venire incontro ai bisogni della collettività. Dal lato delle spese, l'Amministrazione comunale ha proseguito nell'obiettivo di contenere al massimo i costi. L'aver mantenuto il solito standard quali-quantitativo dei servizi erogati, in presenza di una diminuzione di risorse, è indice di un buon andamento delle performance comportamentali del personale e di impegno costante.

E' stato implementato il Sito Internet nel pieno rispetto del D. Lgs. 33/2013 così come modificato dal D. Lgs. 97/2016 favorendo una conoscenza puntuale delle iniziative e delle attività dell'Amministrazione comunale. La posta elettronica e la posta certificata ha rappresentato uno dei mezzi di comunicazione e di trasmissione di documenti, informazioni e dati dell'Ente, destinati ai fini istituzionali nel rispetto delle norme di cui al D.L. 179/2012, art. 6 c. 1 lett. a), b) e c) conv. in Legge 221/2012;

Gli indirizzi di posta elettronica, assegnati dal Comune di Rose ai propri dipendenti, si intendono di essere di pubblico dominio in quanto forniti per consentire una maggiore raggiungibilità da parte dei cittadini, associazioni, potenziali interlocutori. La PEC del Comune di Rose è disponibile sul sito web dell'Ente.

La correttezza, completezza ed aggiornamento dell'informazione, oggetto di pubblicazione, è affidata a ciascun Responsabile di Settore.

Il Nucleo di Valutazione/OIV risulta nominato con Decreto sindacale n. 3 del 03 giugno 2021 per il triennio 2021/2023.

Per quanto riguarda i controlli interni, giusto D.L. 174/2012 conv. in L. 213/2012, riferito all'anno 2021, effettuati dal Segretario comunale, dall'esito del controllo, relativamente agli atti adottati dai Responsabili dei Settori, 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 e provvedimenti dirigenziali.

Nell'anno 2021, è stato rispettato il pareggio di bilancio giuste certificazioni in atti d'Ufficio e i vincoli i finanza pubblica.

Inoltre nel Piano delle Performance 2021 sono stati considerati quali comportamenti organizzativi: la trasversalità, il coordinamento, la capacità di valutazione, la qualità nell'individuazione delle finalità e degli obiettivi, il potenziamento dei servizi e delle relazioni sociali. L'aver mantenuto il solito standard quali/quantitativo dei servi erogati, in presenza di una diminuzione di risorse e di una emergenza sanitaria planetaria, è indice di un buon andamento della performance comportamentale del personale e di impegno e proficua collaborazione nonché di buone pratiche amministrative.

Con il presente atto si richiamano gli obiettivi di cui al piano della performance 2021 e si rappresenta che dall'analisi delle schede predisposte da ciascun responsabile di servizio, nonché dalla verifica del lavoro espletato, si ritiene che l'obiettivo di performance dell'Ente sia stato raggiunto.

E' da tenere in considerazione, inoltre, che gli obiettivi gestionali contenuti nel Piano della Performance 2021 sono stati pienamente raggiunti, entro il 31/12/2021, compatibilmente con le risorse a disposizione di ciascun Responsabile di servizio.

I Responsabili dei servizi, nell'anno 2021, analogamente agli anni precedenti, hanno esplicitato la loro attività, sulla base degli obiettivi fissati dall'organo politico.

La valutazione consuntiva della Performance dell'Ente nel suo complesso consente di affermare che il Comune di Rose, pur con evidenti difficoltà rilevabili da tutti i nuovi adempimenti imposti dal legislatore in materia di anticorruzione e trasparenza nonché, di nuove le incombenze (fatturazione elettronica, trasparenza, armonizzazione contabile, DUP, ecc...), anche in termini di utilizzo di nuovi sistemi informatici sempre più sofisticati, e nonostante la continua emergenza sanitaria da COVID 19 che ha colpito notevolmente l'economia del Paese, con ricadute importanti su tutti i settori e le attività, garantisce il mantenimento degli stati di salute finanziaria e organizzativa e risponde sempre con grande senso di abnegazione e responsabilità erogando servizi nel rispetto delle condizioni di qualità, efficienza ed efficacia. I risultati conseguiti, frutto delle buone pratiche, sono stati positivi ed è stata portata avanti una politica gestionale corretta e non risultano, infatti, debiti fuori bilancio al 31-12-2021, così per come attestato dai Responsabili di Settore con idonee dichiarazioni in atti d'ufficio.

Il presente documento si trasmette alla Giunta Comunale e al Nucleo di Valutazione per la validazione di competenza per attestarne l'attendibilità, la comprensibilità, la completezza dei dati e delle informazioni e la correttezza nell'applicazione dei sistemi di valutazione.

La valutazione da parte del Nucleo di Valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore del personale sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.

Il Segretario comunale

d.ssa Caterina Belcastro