

COMUNE DI DIPIGNANO
Provincia di Cosenza
Via XXIV Maggio 87045-Tel.0984/621006
Pec: protocollo.dipignano@asmepec.it

Prot. N° 6636
DEL 04/10/2024

Relazione sulla Performance

Anno 2023

PRESENTAZIONE

La Relazione sulla Performance (art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009) è lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione delle performance.

Tale Relazione è stata predisposta nel rispetto di quanto definito dalle Linee Guida predisposte dalla CIVIT (Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche), approvate con delibera n. 5/2012 *"Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto"*.

Essa mostra a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare. Costituisce, altresì, un documento di sintesi della rendicontazione degli obiettivi annuali, per ciascuna area, approvati con Delibera della Giunta comunale n. 52 del 02.08.2023, unitamente ai rispettivi indicatori di performance.

La Relazione sulla Performance, integrata con le informazioni contenute nel Rendiconto della Gestione approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 01.06.2024, quale ultimo rendiconto approvato, consente, infine, di acquisire tutti le informazioni necessarie ad esprimere una valutazione dell'andamento della gestione dell'attività amministrativa in termini di efficacia, efficienza ed economicità.

La Relazione è validata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto stabilito dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/09, che ne assicura adeguata visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

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

1.1. Il contesto esterno di riferimento

Il Comune di Dipignano quale Ente situato nella provincia di Cosenza (CS), si estende per un territorio di Km² 23,19, ha un 'altitudine s.l.m m. 720 (Sede Municipio).

Il numero di abitanti alla data del 31.12.2023 residente sul territorio di Dipignano è di 4.083 ab. secondo i dati ISTAT aggiornati al 31.12.2023.

1.2 L'amministrazione: struttura organizzativa e risorse umane

Si da atto che:

- ad oggi, considerata l'assenza adeguatamente motivata e certificata del segretario comunale attualmente in carica, è stato nominato il dott. Carmelo Pitaro, giusta decreto emesso dalla Prefettura della provincia di Catanzaro, per supplenza a scavalco della sede di segreteria del Comune di Dipignano;
- l'attuale Nucleo di valutazione nella persona del Dott. Fulvio Scarpelli è stato nominato con decreto sindacale n. 5 del 04.08.2022;

Struttura organizzativa del Comune

Il Regolamento degli Uffici e dei servizi, per come modificato nel corso del tempo, prevede attualmente i seguenti Settori di Attività:

- SETTORE AMMINISTRATIVO – RISORSE E PROGRAMMAZIONE
- SETTORE URBANISTICA, TERRITORIO, AMBIENTE, PROTEZIONE CIVILE
- SETTORE VIGILANZA

La dotazione organica dell'Ente, nell'anno 2022, è descritta nel prospetto che segue:

SETTORE AMMINISTRATIVO, RISORSE E PROGRAMMAZIONE			
	Cognome e nome	Categoria Giuridica	Categoria Economica
	Plastina Stefano (Responsabile di Settore)	D3	D3
	Capoderose Maria Rosaria	D1	D6
	Aloise Olga	C1	C1
	Ciardullo Paolo (in pensione dal 01.07.2022)	C1	C5
	Naccarato Maria Teresa	B3	B7
	Scarcello Francesco Pasquale	C1	C5
	Fiorino Michele	B3	B7
SETTORE TECNICO-AMBIENTE			
	Cognome e nome	Categoria Giuridica	Categoria Economica
	Ing. Pietro Bisciglia (Responsabile di Settore)	D1	D1
	Barone Domenico	B3	B7
	De Franco Salvatore	A1	A1
SETTORE POLIZIA LOCALE – PROTEZIONE CIVILE – SICUREZZA			
	Cognome e nome		
	Pirri Pierpaolo (Responsabile Settore)	D1	D6
	Spadafora Angela	C1	C4
	Ciardullo Jonatan	C1	C1

La Responsabilità del Settore Tecnico-Ambiente è assegnata all'Ing. Pietro Bisciglia, assunto a tempo determinato mediante istituto del distacco dalla Provincia di Cosenza, fino al 31.12.2024, nominato Responsabile con decreto sindacale n. 8 del 17.11.2022

2. OBIETTIVI. RISULTATI PARZIALI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1 Obiettivi assegnati

In ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. n. 267/2000, la Giunta Comunale, con deliberazione n. 52 del 02.08.2023, ha approvato il Piano della Performance 2023/2025 (inserito nel PIAO 2023/2025) 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.

Sono oggetto di misurazione e valutazione il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura e la performance dell'ambito organizzativo di diretta

responsabilità (responsabili) o alla performance del settore/servizio (dipendenti) nonché le competenze e i relativi comportamenti tenuti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati.

L'attività di misurazione e valutazione viene svolta secondo le modalità stabilite dalla Giunta comunale con deliberazione n. 99 del 12.11.2018 di approvazione dei criteri generali del sistema di valutazione della performance e di attribuzione e pesatura delle posizioni organizzative;

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale adottato si caratterizza per essere volto al miglioramento della qualità dei servizi offerti tramite la crescita della professionalità dei dipendenti e la valorizzazione del merito di ciascuno secondo il principio di pari opportunità.

La performance è misurata e valutata con riferimento:

- all'amministrazione nel suo complesso;
- ai settori in cui si articola;
- ai singoli dipendenti

Il sistema di misurazione e valutazione ha come obiettivo l'annuale valutazione dei risultati dell'attività dell'ente articolata nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi assegnati e la distribuzione delle risorse;
- c) monitoraggio ed eventuale correzione degli obiettivi assegnati e dei risultati attesi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi tramite pubblicazione sul sito istituzionale del comune.

AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le procedure di garanzia e di conciliazione in caso di divergenza valutatore- valutato;
- le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti nonché con i documenti di programmazione finanziaria di bilancio.

FASI DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE

Il processo di valutazione si suddivide in fasi, alcune delle quali sono a loro volta articolate in azioni, che vedono coinvolti, con ruoli diversi, valutatori e valutati. La valutazione delle prestazioni e dei risultati ha una frequenza annuale.

L'individuazione degli obiettivi è definita con l'approvazione delle linee guida di mandato, in questo ente assunte con deliberazione di Consiglio comunale n. 10 del 10-10-2020.

Prima della scadenza del termine di approvazione del Bilancio di previsione, la Giunta, definisce le priorità ed i criteri generali per l'allocazione delle risorse finanziarie – da effettuarsi in sede di formazione del bilancio di previsione – che vengono anticipate, nel corso di appositi incontri di condivisione, ai Responsabili di Settore, al fine di recepirne contributi e suggerimenti volti a garantire:

- l'armonia tra gli obiettivi previsti dal Programma di Mandato e quelli legati all'attività istituzionale del Comune;

- la coerenza con il ciclo di programmazione finanziaria.

La Giunta Comunale approva il Piano dettagliato degli obiettivi e/o Piano della Performance, di norma predisposti entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio da parte del Consiglio Comunale;

Entro 30 giorni dalla data di approvazione del suddetto Piano, l'Ente formalizza l'assegnazione degli obiettivi ai singoli responsabili di settore. In sede di monitoraggio nel corso del processo di valutazione l'amministrazione, anche su proposta del Nucleo di Valutazione, può eliminare obiettivi considerati non più raggiungibili e/o introdurre nuove priorità e nuovi obiettivi da assegnare. Il Nucleo di Valutazione attesta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. La valutazione finale si perfeziona con un colloquio tra valutatore e valutato, che può presentare una propria autovalutazione sulla base dei modelli del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

RENDICONTAZIONE

La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di un Rapporto sulla performance, validato dall'OIV che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Ai fini della trasparenza il rapporto sulla performance organizzativa del Comune è pubblicato in apposita sezione del sito istituzionale del comune dedicata alla trasparenza.

Gli obiettivi conseguiti valutati e conseguiti sono quelli esplicitamente previsti nel PDO e/o Piano Performance e/o in singoli atti per la verifica dei quali, in sede di programmazione ed assegnazione degli obiettivi, vengono definiti appositi indicatori e/o parametri di risultato.

I comportamenti organizzativi sono le caratteristiche comportamentali dimostrate nella gestione dell'attività propria e nella direzione dell'unità organizzativa assegnata che sono espressione delle competenze manageriali distintive individuate dall'ente per lo specifico ruolo.

La certificazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dal Nucleo di valutazione, anche sulla base della relazione compilata dal responsabile del servizio.

La valutazione delle prestazioni nella parte comportamenti organizzativi, viene effettuata dal Segretario Comunale per le posizioni organizzative e dai responsabili di posizione organizzativa per i dipendenti.

Al Nucleo di Valutazione compete la valutazione per l'organizzazione nel suo complesso.

La valutazione finale si concretizza nell'insieme di azioni che portano al punteggio finale assegnato ad un responsabile di Settore ed al personale non assegnatario di funzioni dirigenziali assegnato al settore.

La valutazione finale complessiva del responsabile di servizio titolare di P.O. avviene ad opera del Nucleo di valutazione che tiene conto dell'attribuzione del punteggio complessivo relativo ai "comportamenti organizzativi", agli "obiettivi", e infine del punteggio da attribuire alla performance organizzativa.

Per quanto riguarda la valutazione dei comportamenti organizzativi attesi si è scelto di differenziare gli elementi di analisi del personale Responsabile di Area titolare di posizione organizzativa da quello del restante personale.

La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di un Rapporto sulla performance, validato dall'OIV, che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati

organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Ai fini della trasparenza il rapporto sulla performance organizzativa del Comune è pubblicato in apposita sezione del sito istituzionale del comune dedicata alla trasparenza.

OBIETTIVI

Gli obiettivi, programmati su base triennale, sono definiti in coerenza con quelli del bilancio di previsione.

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Gli obiettivi dovranno essere valutati in ragione della complessità rispetto ai seguenti fattori di valutazione:

- Importanza nell'ambito dei programmi dell'Amministrazione;
- Grado di complessità tecnica organizzativa;
- Rilevanza sotto l'aspetto economico e finanziario;
- Innovatività e miglioramento di efficacia, efficienza e qualità.

A ciascun obiettivo dovrà corrispondere un indicatore di risultato, che consenta di verificare il conseguimento dello stesso secondo parametri oggettivi.

AMBITI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il sistema si basa sulla valutazione di due componenti: gli obiettivi conseguiti ed i comportamenti organizzativi dimostrati.

1. Gli obiettivi valutati e conseguiti sono quelli esplicitamente previsti nel PDO e/o Piano Performance e/o in singoli atti per la verifica dei quali, in sede di programmazione ed assegnazione degli obiettivi, vengono definiti appositi indicatori e/o parametri di risultato.

2. Per comportamenti organizzativi s'intendono le caratteristiche comportamentali dimostrate nella gestione dell'attività propria e nella direzione dell'unità organizzativa assegnata che sono espressione delle competenze manageriali distintive individuate dall'ente per lo specifico ruolo.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale adottato si caratterizza:

- per aver posto un collegamento strettissimo fra la performance organizzativa e la performance individuale. La valutazione di ciascuna unità organizzativa (settore) è posta alla base della valutazione individuale del personale che vi lavora e della posizione organizzativa che la dirige;
- per la compattezza ed omogeneità, in quanto tutto il personale è valutato con gli stessi meccanismi.

Per quanto riguarda la valutazione dei comportamenti organizzativi attesi si è scelto di differenziare gli elementi di analisi del personale Responsabile di Area titolare di posizione organizzativa da quello del restante personale.

La certificazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dal Nucleo di valutazione, anche sulla base della relazione compilata dal responsabile del servizio.

La valutazione delle prestazioni nella parte comportamenti organizzativi, viene effettuata dal Segretario Comunale per le posizioni organizzative e dai responsabili di posizione organizzativa per i dipendenti.

Al Nucleo di Valutazione compete la valutazione per l'organizzazione nel suo complesso.

La valutazione finale si concretizza nell'insieme di azioni che portano al punteggio finale assegnato ad un responsabile di Servizio e al personale non dirigenziale. Il raggiungimento degli obiettivi collegati alla performance organizzativa e a quella individuale al 31.12.2023 nonché l'analisi delle attività, distinte fra le varie Aree/Settori dell'Ente con le risorse di personale ed economico-finanziarie collegate e comprensive degli indicatori di performance in grado di misurare il grado di efficienza, efficacia e risultato per ciascun servizio dell'Ente, sono pubblicati sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente - Performance".

MONITORAGGIO: RISULTATI PARZIALI E SCOSTAMENTI

Si è già dato atto che:

- con delibera di Giunta Comunale n. 52 del 02.08.2023 è stato approvato il Piano degli obiettivi di performance relativo all'anno 2023;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 06.06.2023 è stato approvato il Piano della prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 2 del 28.2.2013 è stato approvato il Regolamento per i controlli interni dell'ente;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 99 del 12.11.2018 è stato approvato il sistema di valutazione della performance e di attribuzione e pesatura delle posizioni organizzative;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n.8 del 15.07.2023 è stato approvato il Dup 2023/2025;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 09 del 15.07.2023 è stato approvato il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2023, bilancio pluriennale 2023/2025;
- sono state predisposte le schede di valutazione relative all'anno 2023 dei dipendenti dei settori in cui è suddiviso l'Ente, accompagnata da breve nota accompagnatoria;

La tabella che segue riporta la percentuale di raggiungimento degli obiettivi per unità organizzativa.

MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI PER UNITA' ORGANIZZATIVA RELATIVO ALL'ANNO 2021	
AREA/SETTORE AMMINISTRATIVO – RISORSE E PROGRAMMAZIONE	90,43 %
AREA/SETTORE TECNICO-AMBIENTE	80,00 %
AREA/SETTORE POLIZIA LOCALE	80,00 %

MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'ENTE 83,48 %

MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI PER UNITA' ORGANIZZATIVA RELATIVO ALL'ANNO 2022	
AREA/SETTORE AMMINISTRATIVO – RISORSE E PROGRAMMAZIONE	95,10 %
AREA/SETTORE TECNICO-AMBIENTE	91,66 %
AREA/SETTORE POLIZIA LOCALE	93,33 %
MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'ENTE 80,77 %	

Con riferimento ai responsabili di posizione organizzativa a seguito dell'attività di confronto ed autovalutazione svoltasi in data 27.09.2024 da parte del Nucleo di Valutazione, Dott. Fulvio Scarpelli, con l'assistenza del segretario e la partecipazione collaborativa dei dipendenti sono state elaborate le schede di valutazione e le relative valutazioni agli atti dell'ente.

Si rappresenta che qualora, in ragione di quanto previsto dall'art. 3 del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'ente che qualora *il dipendente non concordi con la valutazione ricevuta, avrà 10 giorni di tempo per richiedere la revisione della propria valutazione. La richiesta andrà presentata al Segretario Comunale ed al Nucleo. Entro i successivi 10 giorni il Nucleo dovrà convocare il responsabile per valutare le ragioni del ricorso. A conclusione della nuova audizione, il Nucleo dovrà predisporre idonea relazione da presentare al Sindaco, nella quale evidenziare le ragioni espresse dal ricorrente, nonché il proprio giudizio su tale ricorso. Alla luce di questi nuovi elementi, il Sindaco potrà stabilire di effettuare una nuova valutazione.*

Considerato che la verifica degli obiettivi di produttività e qualità richiesti è stata effettuata dal Nucleo di valutazione in collaborazione con i responsabili sulla base delle apposite schede di cui al Regolamento richiamato, che le schede sono state depositate agli atti e comunicate agli interessati in pari data senza che alcuna richiesta di riesame ex art. dall'art. 3 del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente fosse sollevata nei modi e nei termini di cui al Regolamento.

Dall'esame delle valutazioni si rileva che il grado di raggiungimento degli obiettivi per settore con riferimento all'anno 2023 è come da tabella che segue:

MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI PER UNITA' ORGANIZZATIVA RELATIVO ALL'ANNO 2023	
AREA/SETTORE AMMINISTRATIVO – RISORSE E PROGRAMMAZIONE	95,10 %

AREA/SETTORE TECNICO-AMBIENTE	91,66%
AREA/SETTORE POLIZIA LOCALE	93,33%
MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'ENTE	93,36%

Si evidenzia, uno scostamento in positivo rispetto all'anno precedente.

CONTROLLI INTERNI

Il Regolamento comunale dei controlli interni, è stato approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 2 del del 28.2.2013; in particolare, ai fini delle valutazioni effettuate:

- risultano agli atti effettuati i controlli semestrali periodici come da Regolamento.

MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 06.06.2023 è stato approvato il Piano della prevenzione della corruzione 2023/2025, pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione.

Le misure previste nel Piano costituiscono obiettivi e strategici dell'ente e individuali dei Responsabili di P.O.

Con riferimento alla materia del contrasto alla corruzione sono in via di adozione misure correttive volte ad implementare l'attività di pubblicazione degli atti ed 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.

Viene effettuato un costante controllo dell'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente".

Con riferimento al Responsabile della protezione dei dati, si è proceduto all'attività di nomina del DPO dell'ente, alla formazione del personale e alla nomina dei responsabili dei trattamenti ed alla posta in essere delle attività fondamentali sulla base delle indicazioni del DPO nominato ed alla formazione ed all'aggiornamento del personale.

RILIEVI

Il giudizio complessivo non può non tenere conto dell'enorme difficoltà ravvisata nell'esplicazione delle attività ordinarie, dovuta a carenze endemiche e strutturali dell'Ente derivanti dalla esiguità del personale in servizio, per cui si raccomanda a tutti gli uffici di potenziare lo spirito di collaborazione intersettoriale nell'ottica di un maggiore benessere organizzativo e di una ancora più efficiente macchina amministrativa.

In un'ottica collaborativa e sempre di continuo miglioramento si raccomanda all'ente:

- di monitorare con costanza l'attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- di procedere alla protocollazione degli atti in maniera tempestiva, ordinata e completa;
- di pubblicare gli atti e i documenti previsti dalla legge tempestivamente sul sito istituzione dell'Ente;
- di effettuare e potenziare il ciclo di monitoraggio e di conseguenza di rendicontazione degli obiettivi al fine di intraprendere eventuali azioni correttive durante il corso dell'anno in un'ottica collaborativa di continuo

miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza al fine di non rendere gli atti di valutazione del personale e il ciclo della performance tutto un mero adempimento formale privo di qualsivoglia utilità strategica per l'ente;

- di garantire l'adempimento tempestivo degli obiettivi da raggiungere anche attraverso una continua attività di monitoraggio delle scadenze da parte dei responsabili di settore;
- di aggiornare gli atti generali dell'ente al fine di renderli coerenti con le sopravvenute normative.

6. CONCLUSIONI

La presente relazione sarà in ogni caso validata dal Nucleo di Valutazione, Dott. Fulvio Scarpelli, nominato dal Sindaco con Decreto sindacale n. 5 del 04.08.2022.

Si demanda agli organi competenti per gli adempimenti consequenziali di cui alla legge ed al Regolamento relativo al sistema di valutazione della performance.

Si dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione sezione Amministrazione trasparente/Performance/Relazione ai sensi dell'art. 10, comma 8, del D.Lgs. n. 33/2013 per assicurarne la più ampia visibilità e conoscenza.

Dipignano lì 30.09.2024

Il Segretario Generale
Dott. Carmelo Pitaro

