

COMUNE DI TARSIA

(Provincia di Cosenza)



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2020

Premessa

La presente relazione predisposta ai sensi delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 150/ 2009 cd. Riforma Brunetta e s.m.i., e dal regolamento sulla misurazione e la valutazione della performance per l'applicazione del sistema premiale approvato dall'Ente in sede di contrattazione decentrata 2019, con delibera di G. C. n. 104 del 10/12/2020, intende evidenziare a consuntivo e con riferimento all'anno 2020, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed allocazione delle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

La relazione sulla performance è lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e agli altri portatori di interessi (stakeholder) i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, esso è volto al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, attraverso la trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Il Piano della Performance del Comune di Tarsia per il triennio 2020-2022 è stato approvato con delibera G.C. n. 28 del 12/06/2020, che ha definito ed individuato gli obiettivi da raggiungere per l'anno 2020, in riferimento al DUP per il periodo 2020/2022 ed è pubblicato sul sito istituzionale nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. n. 33/2013.

Nel Comune di Tarsia in riferimento all'anno 2020 sono presenti i seguenti Titolari di posizione organizzativa:

Laino Maria Teresa – Responsabile del Settore - Amministrativo dal 16/07/2020 al 31/12/2020 nominata con incarico ex art. 110, c. 1, DLds 267/2000.

Sicilia Carlo - Responsabile del Settore - Servizi sociali, nominato con decreto del sindaco Prot. n. 2497 del 10/07/2014 e successive proroghe;

Nardi Manlio - Responsabile del Settore - Finanziario – Personale, Nominata con decreto del sindaco Prot. n. 17 del 14/11/2019;

Sansone Francesco – Responsabile del Settore - Tecnico - Manutentivo, nominato con decreto del sindaco prot. n. 2495 del 10/07/2014 e successive proroghe; e Responsabile del Settore - Vigilanza

nominato con decreto del sindaco Prot. n. 13 del 02/07/2020.

Monaco Francesco - Responsabile del Settore - Vigilanza nominato con decreto del sindaco Prot. n.10 del 01/07/2019 e Responsabile del Settore – Amministrativo nominato con decreto sindacale n. 2/2020 (dall' 11/02/2020 al 31/03/2020) - decreto sindacale n. 5/2020 (da 01/04/2020 al 30/04/2020 - decreto sindacale n 9/2020 (dal 01/06/2020 al 30/06/2020) e decreto sindacale n. 11/2020 (dal 01/07/2020 al 15/07/2020).

Il contesto interno di riferimento dell'amministrazione - struttura organizzativa e risorse umane.

L'attuale Amministrazione si è insediata a seguito di consultazione elettorale del 26 maggio 2019, giusta delibera di CC n. 13 del 15/06/2019 di convalida degli eletti (artt.41 e 55 del D.Lgs. n.267/2000) ed il mandato scadrà nel mese di maggio/giugno 2024.

Il Sindaco in carica è **Avv. Roberto Ameruso**, che è anche Presidente del Consiglio Comunale.

La giunta è così composta:

Avv. Roberto AMERUSO	Sindaco
Cristian BARONE	Vice Sindaco
Gianclaudio SCAGLIONE	Assessore

Il consiglio comunale:

Avv. Roberto AMERUSO
Cristian BARONE
Gianclaudio SCAGLIONE
Gianfranco IUSI
Roberto CANNIZZARO
Marco CETRARO
Luigi Francesco IDA
Sara SCAROLA
Matteo SPOSATO
Cosimo AFFLISIO
Roberto SERRAGO

L'Ente nel 2020 è stato articolato, sotto il profilo organizzativo e gestionale, nei seguenti cinque settori:

SETTORE	RESPONSABILE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
AMMINISTRATIVO	Dott.ssa Laino Maria Teresa
TECNICO- MANUTENTIVO	Dott. Francesco Sansone
FINANZIARIO	Dott. Manlio Nardi
SERVIZI SOCIALI	Dott. Carlo Sicilia
VIGILANZA	Dott. Francesco Monaco

OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Il sistema di misurazione e Valutazione della performance approvato dall'Ente

Il Regolamento del vigente Sistema di misurazione e Valutazione delle performance è stato approvato in via definitiva con delibera di G.C. n. 104 del 10/12/2020, e contiene i criteri da applicare per la valutazione delle prestazioni dei Titolari di Posizione Organizzativa e del personale afferente al Settore/Servizio.

Per una migliore comprensione dell'attività di valutazione effettuata, si illustra brevemente il sistema di valutazione adottato, articolato in 4 fasi:

1. Definizione ed assegnazione degli obiettivi nel piano della performance PDF, approvato con delibera G.C. n. 28 del 12/06/2020 che si intendono raggiungere e dei risultati attesi accompagnati dall'individuazione delle risorse finanziarie, strumentali ed umane necessarie per il raggiungimento;
2. Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo da parte dei Titolari di P.O.;
3. Relazione finale da parte del N.d.V.
4. Pubblicizzazione sul sito dei risultati nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Oggetto della valutazione degli incaricati di P.O.:

- a) il conseguimento degli obiettivi di cui al Piano delle Performante contenente PDO, ovvero la valutazione del rendimento;
- b) i comportamenti tenuti dal titolare di P.O. allo scopo di ottenere i risultati prefissati, ovvero la valutazione del comportamento.

La valutazione dei soli Titolari di Posizione Organizzativa avviene attraverso l'attribuzione di punteggi, il punteggio massimo attribuito ai diversi fattori valutativi è riepilogato nelle tabella seguente:

Scheda Allegato A

Elementi	Punteggio Assegnato
Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio Settore o alla propria Area (su certificazione del Nucleo)	Max 70 punti
Performance Organizzativa	Max 30 punti
Totale	Max 100 punti

La Valutazione dei dipendenti non dirigenti

Oggetto della valutazione dei dipendenti è il contributo assicurato da questi alla performance del settore di appartenenza (performance organizzativa di Ente e obiettivi specifici assegnati) e le competenze e i relativi comportamenti tenuti dai dipendenti nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività (contributo individuale e valutazione delle competenze).

La valutazione delle performance dei dipendenti si effettua mediante una valutazione complessiva dei fattori di professionalità e di prestazioni quali/quantitativa. Secondo i punteggi indicate nel seguente schema:

Scheda Allegato B

Elementi di valutazione	Punteggio assegnato
Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio (certificati dal Nucleo di valutazione)	Max 20 punti
Valutazione da parte del Responsabile di Area Titolare Posizione	Max 15 punti
Performance organizzativa	Max 65 punti
Totale	Max 100 punti

LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI RESPONSABILI DI SETTORE E DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO CORRISPONDENTE

La proposta di valutazione del raggiungimento degli obiettivi viene effettuata annualmente dal Nucleo di Valutazione, predisposta sulla base di una relazione finale sottoscritta dai Responsabili di posizione organizzativa, contenente i dati necessari per la misurazione.

Dall'analisi dei suddetti dati e dalle motivazioni che hanno determinato eventuali scostamenti tra i valori attesi e i valori effettivamente conseguiti, il Nucleo di Valutazione formula la propria proposta di valutazione, specificando che nell'ipotesi in cui il mancato conseguimento dell'obiettivo ove imputabile a fatti e/o atti imprevedibili e sopravvenuti, non imputabili al Responsabile della P.O., equivarrà a conseguimento pieno dell'obiettivo a condizione che il Responsabile provveda tempestivamente a rappresentare le cause ostative al Capo dell'Amministrazione nel momento in cui si sono palesate: in quel caso l'organo di governo ha facoltà di assegnare al Responsabile della P.O. uno o più nuovi obiettivi sostitutivi realizzabili nella parte residuale dell'esercizio. Nella fattispecie da ultimo considerata sarà oggetto di valutazione l'obiettivo sostitutivo.

Per l'anno 2020, la verifica della realizzazione della performance individuale e di quella dei comportamenti organizzativi è stata effettuata con l'utilizzo degli strumenti di seguito indicati:

Relazione performance anno 2020 Comune di Tarsia (CS)

- Piano della performance per il triennio 2020/2022 e individuazione obiettivi anno 2020;
- Relazione di dettaglio appositamente predisposta dai Responsabili di P.O.;
- Informazioni acquisite dal Segretario Generale;
- Eventuali integrazioni e chiarimenti da parte dei Responsabili di P.O. su espressa richiesta del Nucleo di Valutazione rispetto a specifici obiettivi.

Alla luce di questi elementi è stata predisposta la valutazione, di seguito illustrata nel dettaglio, dei risultati raggiunti da ciascun Responsabile di P.O. nell'anno 2020.

Sulla base dei dati suddetti la retribuzione di risultato risulta così individuata:

Valutazione Settore Vigilanza- Responsabile di P.O. Sig. Monaco Francesco . Geom. Sansone Francesco

Riepilogo Valutazione di Risultato 2020				
Responsabile	Settore	Performance	Comportamenti	Totale risultato in percentuale.
		Max 70	Max 30	100%
Dott. Monaco Francesco	Vigilanza	54	28	82%
Geom. Sansone Francesco		54	28	82%

* Monaco Francesco – Responsabile del settore Vigilanza dal 01/07/2020 al 30/09/2020 seguito da Sansone Francesco - Responsabile del settore Vigilanza dal 01/10/2020 al 31/12/2020 giusto Decreto sindacale n. 13 del 02/07/2020.

Valutazione Settore Servizi sociali – Responsabile di P.O. Dott. Carlo Sicilia

Riepilogo Valutazione di Risultato 2020				
Responsabile	Settore	Performance	Comportamenti	Totale risultato in percentuale.
		Max 70	Max 30	100%
Resp. Dott. Sicilia Carlo	Servizi Sociali	54	28	82%

Valutazione Settore Amministrativo – Responsabile di P.O. Dott.ssa Laino Maria Teresa – Monaco Francesco

Riepilogo Valutazione di Risultato 2020				
Responsabile	Settore	Performance	Comportamenti	Totale risultato in percentuale.
		Max 70	Max 30	100%
Resp. Dott. ssa Laino Maria Teresa	Settore Amministrativo	52	28	80%
Dott. Monaco Francesco		52	28	80%

* Monaco Francesco – Responsabile del settore Amministrativo dall' 11/02/2020 al 15/07/2020 seguito da Laino Maria Teresa - Responsabile del settore Amministrativo dal 16/07/2020 al 31/12/2020 con incarico ex art. 110, c. 1, DLds 267/2000

Valutazione Settore Finanziario – Responsabile di P.O. Dott. Manlio Nardi

Riepilogo Valutazione di Risultato 2020				
Responsabile	Settore	Performance	Comportamenti	Totale risultato in percentuale.
		Max 70	Max 30	100%
Resp. Dott. Nardi Manlio	Economico Finanziario	55	28	83%

Valutazione Settore Tecnico-Manutentivo – Responsabile di P.O. Geom. Sansone Francesco

Riepilogo Valutazione di Risultato 2020				
Responsabile	Settore	Performance	Comportamenti	Totale risultato in percentuale.
		Max 70	Max 30	100%
Resp. Geom sansone Francesco	Settore Tecnico Manutentivo	52	28	80%

Avverso le schede di valutazione non sono stati presentati ricorsi o osservazioni formali da parte dei titolari di Posizione Organizzativa.

La verifica degli obiettivi di produttività e qualità richiesti viene effettuata dal Nucleo di valutazione.

RIEPILOGO VALUTAZIONE RESPONSABILE DEI SERVIZI ANNO 2020

Responsabile	Settore	Punteggio raggiunto in %
Dott. Monaco Francesco	Settore - Vigilanza	82 %
Geom. Sansone Francesco		82 %
Dott.ssa Laino Maria Teresa	Settore - Amministrativo	80%
Dott. Monaco Francesco		80%
Dott. Sicilia Carlo	Settore – Servizi Sociali	82 %
Dott. Nardi Manlio	Settore - Finanziario	83 %
Dott. Sansone Francesco	Settore Tecnico Manutentivo	80 %

RIEPILOGO VALUTAZIONE PERSONALE DIPENDENTE AFFERENTE AL SETTORE ANNO 2020

Sulla base delle schede di valutazione predisposte dai Responsabili di P.O. di seguito viene mostrata la sintesi della valutazione del personale dipendente per settore di appartenenza e grado di differenziazione:

N. Tot. dipendenti 11

Settori dell'Ente n. 5

Responsabile	Settore	Dipendente	Tot. Risultato in %
Dott. Sansone Francesco	Tecnico- Manutentivo	Signoretti Giovanni	88,00%
Dott. Manlio Nardi	Finanziario - Personale	Angiolino Bovino	94,00%
		Fernanda Sammarco	91,00%
		Spina Carlo	91,00%
Dott. Sicilia Carlo	Servizi Sociali	Occhiuzzi Vincenzo	89,00%
	Settore Amministrativo	Ricioppo Giovanna Rosina	90,00%

Relazione performance anno 2020 Comune di Tarsia (CS)

Dott.ssa Laino Maria Teresa Dott. Monaco Francesco		Zavatta Giuseppe	90,00%
		Castiglia Marco Franco	88,00%
		Scaglione Daniela	80,00%
		D'andrea Anna Maria	n.v.*
Dott. Monaco Francesco Geom. Sansone Francesco	Vigilanza	Scarola Maria Franca	89,00%

* N.V. non valutabile, assente per l'intero anno

Avverso le schede di valutazione, esistenti agli atti del fascicolo d'ufficio, non sono stati presentati ricorsi da parte dei dipendenti.

Sintesi della valutazione del personale dipendente per settore di appartenenza e grado di differenziazione:

	Valutazione compresa tra 100 e 95	Valutazione compresa tra 94 e 90	Valutazione compresa tra 89 e 80	Valutazione compresa tra 79 e 70	Valutazione compresa tra 69 e 60	Valutazione inferiore a 60	Non valutabili
Settore Amministrativo		2	2				1
Settore Economico Finanziario		3					
Settore Tecnico Manutentivo			1				
Settore Servizi Sociali			1				
Settore Vigilanza			1				
Totale		5	5				1

Sintesi della valutazione del personale dipendente per categoria:

Punteggio in %	Valutazione compresa tra 100 e 95	Valutazione compresa tra 94 e 90	Valutazione compresa tra 89 e 80	Valutazione compresa tra 79 e 70	Valutazione compresa tra 69 e 60	Valutazione inferiore a 60	Non valutabili	Totale dipendenti per categoria
Cat. A			1					1
Cat. B		1	1					2
Cat. C		4	3				1	8
Cat. D								
Totale		5	5				1	11

Considerazioni: risorse, efficienza ed economicità

Dalla valutazione effettuata sulla performance organizzativa e quella individuale dell'Ente, prendendo come riferimento i risultati conseguiti, è riscontrabile un livello di performance dell'attività amministrativa in termini di efficienza ed economicità soddisfacente.

Rilevazione performance suddiviso per genere

Il personale dipendente con contratto a tempo indeterminato (P.O. compreso), suddiviso per genere e per categoria di appartenenza, è rappresentato nella seguente tabella:

LAVORATORI	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	0	3	1		4
Uomini		5	1	1	7
Totale		8	2	1	11

Il personale dipendente con contratto a tempo determinato, suddiviso per genere e per categoria di appartenenza, è rappresentato nella seguente tabella:

LAVORATORI	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	0	0	0	0	0
Uomini	0	1	0	0	1
Totale	0	1	0	0	1

Valutazione del segretario comunale

La valutazione delle capacità e delle competenze del Segretario Comunale e dell'utilità delle sue prestazioni, è effettuata dal Sindaco, secondo la scheda di valutazione (Allegato C) del SMVP vigente, esprimendo per ciascuna delle dieci funzioni previste un giudizio positivo o negativo.

Per l'anno 2020 la Scheda di valutazione del Segretario Comunale è in corso di compilazione e di definizione da parte del Sindaco.

CONTROLLI INTERNI

Il controllo successivo di regolarità amministrativa, relativamente al periodo 1° e 2° semestre 2020, è stato svolto in ottemperanza a quanto previsto dal Regolamento sui controlli interni del Comune di Tarsia, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 2 del 04/01/2013.

Il controllo successivo di regolarità amministrativa è finalizzato a garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa e, come previsto dal suddetto piano operativo, è effettuato, a campione, sugli atti adottati da ciascun Responsabile nella misura del 5% del totale degli atti assunti dai medesimi.

Tale controllo, nell'ottica della più ampia collaborazione con i settori interessati, è teso anche ad incentivare un'azione sinergica tra il Segretario Comunale e i Responsabili dei Settori interessati, nonché a migliorare la qualità dell'attività e dei procedimenti amministrativi e prevenire eventuali irregolarità, per la migliore tutela del pubblico interesse.

Le risultanze dell'esame delle attività del controllo del 1° Semestre 2020 e del 2° Semestre 2020, di cui ai verbali n. 1 del 06/04/2020, n. 2 del 15/07/2020, n. 3 del 08/10/2020 e n. 4 del 31/12/2020 - depositati agli atti dell'Ente, evidenziano che non si rilevano irregolarità sostanziali degli atti.

MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Con deliberazione, adottata con i poteri della Giunta Comunale n. 07 del 30/01/2020 è stato confermato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2018/2020 ai sensi del PNA 2019 approvato dall'ANAC con delibera n. 1064/2019, pubblicato nel sito

istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione.

Il Segretario Generale è individuato, con decreto del Sindaco n. 1 del 13/01/2018, quale Responsabile per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza (RPCT), collocata in pensione con decorrenza 01/02/2020.

Il Piano tende a creare un sistema di amministrazione in grado di assicurare, con maggiore facilità, comportamenti interni finalizzati a prevenire attività illegittime ed illecite, senza in alcun modo pregiudicare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Le misure previste nel Piano costituiscono obiettivi individuali dei Responsabili di Settore, responsabili delle misure stesse. Anticorruzione: Adozione, da parte del Sindaco, stante l'assenza di Segretario Comunale titolare, della Relazione del Responsabile della prevenzione della Corruzione relativa all'anno 2020 (pubblicata sul sito dell'Ente sulla base delle indicazioni fornite da ANAC), pubblicata nel sito dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti. Controlli interni: in adempimento a quanto stabilito dal Regolamento comunale sui controlli interni, è stata effettuata l'attività di controllo sui provvedimenti adottati dai Responsabili di Settore relativamente 1° Semestre 2020 e del 2° Semestre 2020, il cui esito è contenuto nel Referto che sarà pubblicato nel sito dell'Ente sezione Amministrazione Trasparente/Controlli e rilievi sull'amministrazione. Amministrazione trasparente: I soggetti responsabili degli obblighi di pubblicazione e della qualità delle informazioni, per come definita dall'art. 6 del D.lgs. n. 33/2013, sono i Responsabili di servizio. I Responsabili della pubblicazione possono avvalersi, al fine di adempiere tempestivamente alla pubblicazione di ciò che inerisce gli atti di propria competenza, dei dipendenti in servizio nella propria area. I Responsabili dei servizi dovranno inoltre verificare l'esattezza e la completezza dei dati pubblicati inerenti ai rispettivi uffici e procedimenti, segnalando al Responsabile della trasparenza eventuali errori. Gli stessi sono chiamati a collaborare con il Responsabile per la trasparenza e a mettere in atto ogni misura organizzativa per favorire la pubblicazione delle informazioni dei dati e degli atti in loro possesso. Le attività di monitoraggio e misurazione della qualità della sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale dell'ente sono affidate a ciascun Responsabile di Settore con la sovrintendenza del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. L'aggiornamento costante dei dati nei tempi e nei modi previsti dalla normativa di riferimento è parte integrante e sostanziale degli obblighi di pubblicazione. Il mancato adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa rappresenta elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'Ente e comporta la valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione accessoria di risultato del Responsabile di Servizio interessato, così come previsto dal Decreto Trasparenza.

Viene effettuato un costante controllo dell'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente". Il RPCT collabora, inoltre, con il Nucleo di Valutazione nella predisposizione delle attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione richieste dall'ANAC. Il livello di adempimento degli obblighi di trasparenza è buono.

Conclusioni

Con la presente relazione si dà atto della performance organizzativa e individuale dell'Ente nell'anno 2020 e si evidenzia che:

- la valutazione dei comportamenti tenuti nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività e gli obiettivi assegnati ai titolari di Posizione Organizzativa sono stati conseguiti con una percentuale media di punti 81 su 100;
- il contributo assicurato dal personale dipendente alla performance del settore di appartenenza e le competenze e i relativi comportamenti tenuti dagli stessi nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sono più che soddisfacenti; la valutazione dei comportamenti tenuti nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sono stati conseguiti con una percentuale media di punti 89 su 100;

La presente Relazione sarà validata dal Nucleo di Valutazione e pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente/Performance/Relazione sulle performance ai sensi dell'art. 10, comma 8, del D.Lgs. n. 33/2013.

Tarsia li 25/06/2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to D.ssa Teresa GIORDANO

Allegati: schede di valutazione dei dipendenti