



COMUNE DI MARANO PRINCIPATO
Nucleo di Valutazione

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

(ex art. 10, comma 1, lett. b) del D.lgs n. 150/2009)

ESERCIZIO 2022

INDICE

1_ PREMESSA	pag.2
2_ SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E PER GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI ED INTERNI	pag.3
3_ PROCESSO DI ELABORAZIONE DELLA RELAZIONE	pag.7
4_ LE FASI DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	pag.9
5_ OBIETTIVI GENERICI , SPECIFICI E LORO REALIZZAZIONE	pag.10
6_ PERFORMANCE GENERALE DELL' ENTE	pag.12

1_PREMESSA

La relazione in oggetto è presentata dal Nucleo di Valutazione del Comune di Marano Principato rappresentato dalla scrivente dottoressa Paola Conte, nominata con Decreto Sindacale avente protocollo numero 6995 per il triennio 2022/2025.

La stesura della suddetta relazione tiene conto del seguente quadro normativo di riferimento: “art.10, comma 1 lett.b), del Decreto legislativo 27 ottobre 2009 , n. 150”, secondo cui le Pubbliche amministrazioni , nella fattispecie concreta il Comune di Marano Principato, devono adottare la seguente Relazione sulla Performance.

Si precisa che la relazione evidenzia, a consuntivo, i risultati prodotti in termini organizzativi ed individuali raggiunti, rispetto ad obiettivi singoli programmati , alle risorse ed al bilancio di cui al Piano della Performance annuale.

L’obiettivo della valutazione è far emergere eventuali scostamenti rilevati durante le fasi di monitoraggio, avvenute nella sede dell’Ente, in maniera periodica e puntuale dalla scrivente nel corso dell’anno, attraverso colloqui interpersonali ed accesso ai dati messi a disposizione della scrivente dall’Ente in maniera sempre precisa e nei tempi richiesti.

Detta relazione viene messa a disposizione dei cittadini e di tutti gli *stakeholder* interni ed esterni ai fini conoscitivi degli obiettivi raggiunti dall’amministrazione comunale attraverso la pubblicazione della stessa sul sito ufficiale dell’Ente nella sezione ad essa dedicata : “*amministrazione trasparente*”. La Relazione sulla Performance, costituisce infatti lo strumento mediante il quale l’amministrazione illustra ai cittadini ed a chiunque ne abbia l’interesse, una rendicontazione sulla generale gestione del ciclo della performance, nonché sugli adempimenti in materia di trasparenza ed anticorruzione.

La stesura della presente relazione, in fine si ricorda, essere ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

Il contenuto è conforme, oltre al quadro normativo menzionato, alle indicazioni delle Linee Guida relative alla redazione, nonché all’adozione, così come dettate dall’ANAC., è redatta in forma sintetica ai sensi dell’art. 14, comma 4, lettera c) del D.lgs 150/2009 e deve essere approvata dalla Giunta comunale.

2_SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI ED INTERNI

- Scheda anagrafica dell'Amministrazione :

Comune di Marano Principato

Indirizzo: Piazza Caduti in Guerra, n. 1

Codice fiscale/Partita IVA: 00376350781

Sindaco pro-tempore : Dott. Giuseppe Salerno

Numero Telefono: 0984 858173

Sito internet: www.comune.maranoprincipato.cs.it

PEC: protocollo.maranoprincipato@pec.it

- Il Contesto esterno di riferimento

Marano Principato è un comune italiano della Provincia di Cosenza che si trova nella Calabria posto ad ovest di Cosenza, adagiato su un contrafforte della Catena Costiera ed avente una superficie quadrata di 6,032 km², un'altitudine di 496 m. s.l.m.

Il territorio comunale è distinto nelle seguenti frazioni : Bisciglietto, Canali, Pantusa, Savagli, Malatri, Persanolento, Marcantonio.

- Demografia

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe al 31/12/2022, indicando le variazioni rispetto al piano, è la seguente :

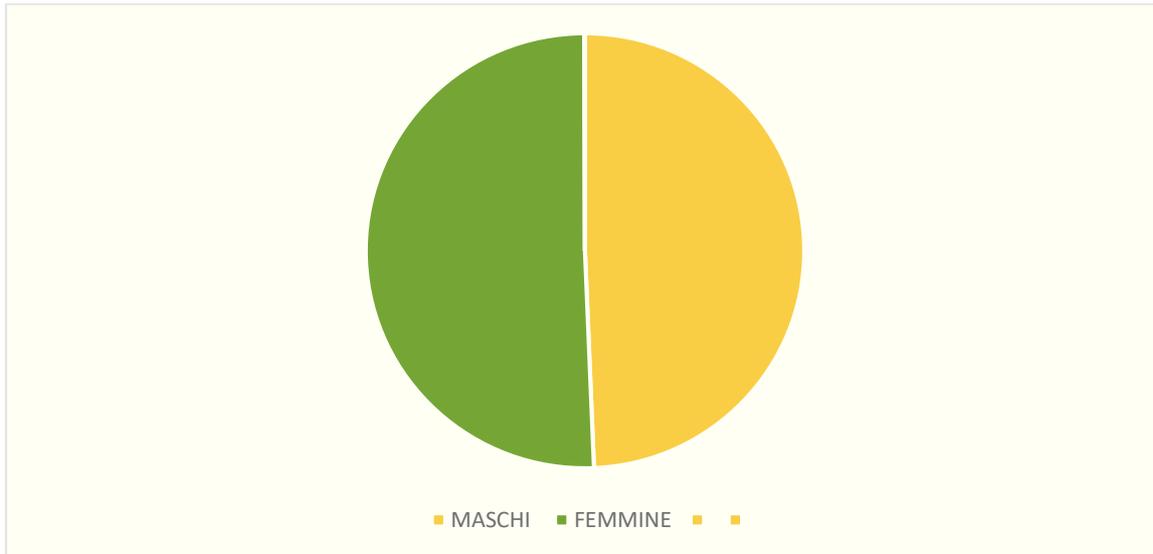
Popolazione residente :

NumeroTotale 3065

Maschi 1513

Femmine 1552

Nuclei familiari 1266



- **Economia**

Le attività economiche prevalenti sul territorio principatese sono caratterizzate da:

-Agricoltura

-Commercio

Totale aziende presenti sul territorio n. 57 .

- **L'amministrazione**

L'attuale Amministrazione si è insediata il 04/10/2021, ed è formata da una coalizione civica ed il mandato scadrà nel 2026.

Il Sindaco in carica è Giuseppe Salerno;

Il Vicesindaco in carica è Angelo Roberto Bilotto;

- La giunta è così composta:

Giuseppe Salerno

Angelo Roberto Bilotto

Muto Francesco

Molinaro Amalia Gilda

Ruffolo Giulia

il Presidente del Consiglio Comunale è Silvio Carbone;

- Il Consiglio Comunale è così composto:

Giuseppe Salerno

Angelo Roberto Bilotto
Muto Francesco
Molinaro Amalia Gilda
Ruffolo Giulia
Silvio Carbone
Bosco Christian
Tenuta Alessandro
Presta Maurizio
Emilia Carbone
Luigi Alessandro Esposito
Emilio Tenuta
Matragrano Francesco Saverio

- Dati relativi al Personale dell'Ente:
Titolari di Posizione Organizzativa ,

In merito a questi ultimi, si sottolinea che sono definiti in riferimento al contesto dell'anno amministrativo 2022 ma verranno definiti nelle pagine successive, come Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (utilizzando l'acronimo E.Q.) come da modifica nel corso dell'anno intervenuta dall'art.13 , che così ne cambia la definizione nel comma 3, del nuovo CCNL 2019/2021 comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 .

Tali dati sono contenuti e pubblicati nell'Allegato B2, del "PIANO COMUNALE DELLA PERFORMANCE ", approvato con delibera di Giunta Comunale n.107 del 23/08/2022 e sono riepilogati in forma NUMERICA nella seguente TABELLA:

SETTORE	TITOLARE DI INCARICO DI E.Q.	NUMERO IMPIEGATI
I amministrativo- Demografico/Servizi Sociali	Dottore Gianfranco Lupo	3
II Economico – Finanziario/Personale – Tributi	Ragioniera Emilia Molinaro	3
III Tecnico – LL.PP./Manutentivo	Ingegnere Eduardo Biagio Iannace	7
IV Tecnico- Urbanistico /Ambiente	Ingegnere Francesco Baratta	2
V Vigilanza	Sindaco dott. Giuseppe Salerno*	1

*Il settore V, vede quale titolare il Sindaco in deroga al “principio di separazione tra attività d’indirizzo e controllo ed attività gestionale”.

Il TUEL, in coerenza con il principio di separazione tra attività d’indirizzo e di controllo spettante agli organi politici ed attività di gestione spettante agli uffici ed ai servizi (ed ai relativi responsabili), sancisce all’art. 107, comma 2, che competono ai dirigenti “tutti i compiti, compresa l’adozione degli atti e provvedimenti amministrativi che impegnano l’amministrazione verso l’esterno, non ricompresi espressamente dalla legge o dallo statuto tra le funzioni di indirizzo e controllo politico-amministrativo degli organi di governo dell’Ente o non rientranti tra le funzioni del segretario o del direttore generale”.

Tuttavia, la portata applicativa del suddetto principio da tempo è stata ridimensionata, sia pure per ragioni di economia di spesa pubblica, con specifico riguardo agli enti locali fino a 5.000 abitanti.

Infatti, l’art. 53, comma 23, L. 388/2000 (legge finanziaria 2001) ha stabilito che “Gli enti locali con popolazione inferiore a cinquemila abitanti fatta salva l’ipotesi di cui all’articolo 97, comma 4, lettera d), del testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, approvato con decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, anche al fine di operare un contenimento della spesa, possono adottare disposizioni regolamentari organizzative, se necessario anche in deroga a quanto disposto all’articolo 3, commi 2, 3 e 4, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, e all’articolo 107 del predetto testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, attribuendo ai componenti dell’organo esecutivo la responsabilità degli uffici e dei servizi ed il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale. Il contenimento della spesa deve essere documentato ogni anno, con apposita deliberazione, in sede di approvazione del bilancio”.

3_PROCESSO DI ELABORAZIONE DELLA RELAZIONE

Il sistema globale di gestione della performance ha visto la partecipazione dei seguenti soggetti:

- vertice politico amministrativo, che ha fissato le - priorità politiche;
- titolari di incarichi di Elevata E.Q. e dipendenti, che hanno attuato le priorità politiche traducendole, attraverso l'attività di gestione, in servizi per i cittadini;
- la sottoscritta in qualità di nucleo di valutazione che ha verificato lo stato di attuazione e conseguimento degli obiettivi.

Si comunica che, si è provveduto all' ORGANIZZAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA, CON PARTICOLARE RIGUARDO AGLI APPALTI PUBBLICI E COINVOLGENDO INDISTINTAMENTE TUTTI I SOGGETTI INTERNI ALL'ENTE .

Il fine della Relazione sulla Performance è quello di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della Performance dell'Ente, così come regolamentato dal Regolamento comunale, che ne disciplina il Piano Comunale della Performance per l'esercizio 2022, ai sensi del D. Lgs. 150/2009 , modificato dal D. Lgs 74/2017 approvato con delibera della Giunta Comunale del 23/08/2022 , a cui si rimanda lettura per gli *stakeholder* interessati e sottolineo essere parte integrante della seguente relazione.

La relazione tiene conto, delle relazioni finali sulla performance dei settori, rilasciate per mezzo pec, dai rispettivi titolari di incarichi di Elevata Qualificazione. Si sottolinea che tali reazioni , se anche non allegate alla presente, sono fisicamente in sede. Le relazioni sono parte integrante del presente documento relazionale quali documenti necessari ai fini conoscitivi di tutti gli *stakeholder* . Le suddette relazioni redatte dai titolari di posizione di E.Q. sono state inviate nei tempi richiesti.

Nella valutazione, si è tenuto conto, altresì del Regolamento Comunale di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del Regolamento di sistema premiale approvato con delibera di giunta numero 75 del 30/05/2022 e se ne rimanda la lettura per gli *stakeholder* interessati. In essa, è contenuta la metodologia da applicare per la valutazione delle prestazioni dei Responsabili. A tali prestazioni, si affiancano le prestazioni del personale afferente al settore, valutate attraverso la metodologia operativa del sistema di misurazione e valutazione della Performance ossia la valutazione della performance individuale del personale dipendente è stata operata dai titolari di incarichi di E.Q. utilizzando la scheda di valutazione del personale in vigore.

Delle valutazioni fatte, pertanto, dai responsabili di incarichi di E.Q. sui propri collaboratori, si rimanda per il dettaglio alle valutazioni depositate, che se anche non allegate, sono fisicamente in sede, di cui ne costituiscono parte integrante.

4_LE FASI DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Per una migliore comprensione dell'attività di valutazione effettuata, si illustra il sistema di valutazione adottato che si articola in 5 fasi:

1. Definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei risultati attesi accompagnati dall'individuazione delle risorse strumentali ed umane necessarie per il raggiungimento;
2. Monitoraggio periodico sulla performance;
3. Rendicontazione dei risultati raggiunti dagli organi di indirizzo politico amministrativo al Nucleo di Valutazione, nonché da parte dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e relativa valutazione del personale afferente ad ogni singolo Settore;
4. Relazione da parte dell'O.I.V. del raggiungimento degli obiettivi da parte dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e del Segretario Comunale ;
5. Approvazione della Giunta Comunale della Relazione annuale sulla Performance e pubblicazione della stessa sul sito del Comune nella Sezione apposita "Amministrazione Trasparente".

- Le criticità e le opportunità

L'anno 2022 è stato un anno per l'ente pieno di criticità come già rilevato a livello nazionale ed anche internazionale .

Le criticità sono:

- La carenza di personale;
- Conseguenze ancora legate alla Pandemia SarsCovid19;
- Conseguenze del conflitto Russo/ Ucraina.

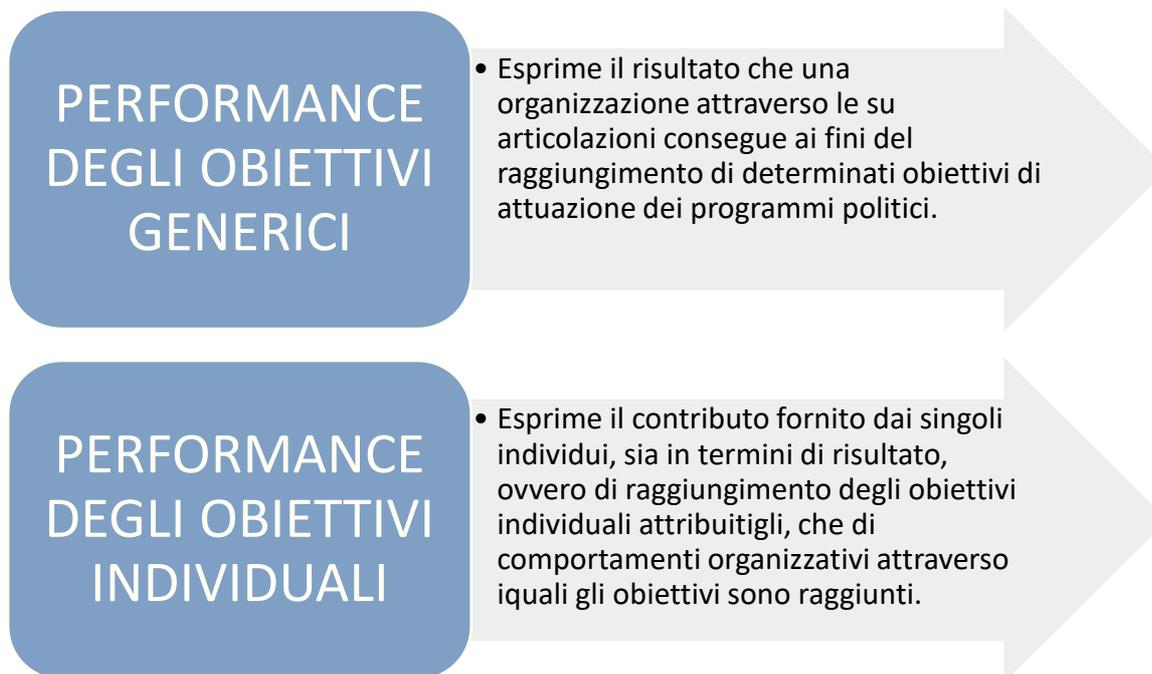
5_OBIETTIVI GENERICI , SPECIFICI E LORO REALIZZAZIONE

La performance è il contributo che le varie componenti di una organizzazione (individuo, gruppi di individui, unità organizza organizzazione nel suo complesso) apportano attraverso la propria attività, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi generali che l'organizzazione stessa si è posta, e quindi alla soddisfazione dei bisogni della collettività amministrata.

La performance organizzativa è disciplinata nel vigente "Regolamento Comunale per la valutazione della Performance" approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.134 del 22/12/2017 , esecutiva, modificato e aggiornato con atto di giunta comunale n.75 del 30/05/2022, che valorizzano in particolare il peso degli utenti e della performance organizzativa.

Durante la fase di monitoraggio, si è tenuto conto, all'interno di ogni SETTORE dell'Ente, delle PERFORMANCE DI STRUTTURA.

Tali performance, sono suddivise in obiettivi generici e specifici .



Gli obiettivi sono stati realizzati per la maggior parte entro il 31/12/2022.

Gli obiettivi sono dettagliatamente contenuti e disponibili per gli stakeholder all'interno del sito istituzionale del Comune di Marano Principato, nel summenzionato Piano comunale delle Performance.

In questa sede, si rende conto, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel *P.I.A.O.*, (che integra nel suo contenuto il *Piano delle Performance*) , delle risultanze conseguite al 31.12.2022, relazionate, come suddetto, da ogni titolare di incarico di E.Q e dal Segretario Comunale e sottoposte alla verifica conclusiva da parte della scrivente in qualità di Nucleo di valutazione, nell'esercizio delle sue attribuzioni istituzionali.

6 PERFORMANCE GENERALE DELL' ENTE

La Valutazione generale del Comune di Marano Principato , viene fatta tenendo conto di quanto stabilito all'art. 7 e ss. del SMVP contenuto nell' Allegato A ed approvato con deliberazione di giunta comunale n.75 del 30/05/2022.

Tale performance viene così valutata tenendo conto di tre diverse sfaccettature:

- Generale
- Organizzativa
- Individuale

ovvero attraverso il grado di raggiungimento degli obiettivi generali e specifici assegnati.

Dal punto di vista dell'efficienza ed efficacia , la valutazione è fatta tenuto conto del PEG, degli obiettivi complessivamente assegnati ai servizi con esso, ossia alle risorse assegnate ai settori e come questi sono stati utilizzati ed in che tempi.

Gli obiettivi, inizialmente preposti per ciascun settore , sono stati raggiunti nella misura del 100%.

In conclusione, dalla valutazione fatta dalla sottoscritta, in ossequio all'incarico conferitomi,

EMERGE

Eseguita la valutazione complessiva dell'Ente, dei risultati riguardo alla realizzazione degli obiettivi assegnati a ciascun titolare di incarico di E.Q. ed al Segretario comunale, il giudizio della scrivente Nucleo di Valutazione dell'Ente Comune di Marano Principato è: **POSITIVO**.

AUTORIZZO

altresì, la pubblicazione della seguente *“Relazione sulla performance”*, inerente l'esercizio 2022, che sarà contenuto della sezione del sito istituzionale denominata *“Amministrazione trasparente”* - Elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti in applicazione del D.Lgs. n.33 del 14/3/2013 e s.m.i., come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 97 del 25/5/2016 *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*.

Cosenza 26/06/2023

Il Nucleo di Valutazione
Dott.ssa Paola Conte

Firmato digitalmente da: CONTE PAOLA
Data: 26/06/2023 12:27:20