



COMUNE DI PETRIZZI
(Provincia di Catanzaro)

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2024**

Art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. n. 150/2009

Approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 27/06/2025

PREMESSA

Ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D.lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017, la Relazione sulla Performance è quel documento che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti, rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione di eventuali scostamenti della gestione. La Relazione sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente. Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 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.

Il Comune di Petrizzi, si trova impegnato a redigere questo documento, per la predisposizione del quale è intervenuta la delibera n. 5/2012 della CIVIT che definisce le Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6 lettera b) del D. Lgs.150/2009.

Al pari del Piano sulla Performance, la Relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo.

Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art.14 comma 4 lettera c) e comma 6, del D. Lgs.150/2009, la Relazione deve essere validata dall'Organismo di Valutazione, quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo II del citato decreto.

In particolare l'art. 4 del D. Lgs. 150/2009 ha definito il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi,
- collegamento tra obiettivi e risorse,
- monitoraggio in corso di esercizio,
- misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale,
- utilizzo dei sistemi premianti
- rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi e lo strumento è costituito dalla presente relazione.

Corre l'obbligo di evidenziare che l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, (per questo Ente dall'anno 2023) che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Con successivo Regolamento, approvato con decreto PDCM del 30.06.2022 n. 132, pubblicato nella GU n. 209 del 07.09.2022, è stato definito il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione ed è stato approvato lo schema "tipo" di PIAO prevedendo per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti modalità semplificate di redazione; tali Enti infatti sono tenuti alla redazione del PIAO limitatamente ai contenuti di cui all'art. 6 del D.M. n. 132/2022. Il Comune, di Petrizzi avendo meno di 50 dipendenti, non sarebbe tenuto alla redazione della sezione 2.2 Performance del PIAO. Tuttavia, si è scelto di compilarla egualmente, anche seguendo le indicazioni della Corte dei Conti.

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), del decreto 30 giugno 2022, n.132, questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

A tale proposito si richiama la deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 09/04/2024, con cui è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024/2026 comprensivo della sezione 2.2 Performance -

La Giunta Comunale ha assegnato alle Aree in cui l'Ente è articolato obiettivi correlati agli atti di programmazione, avendo come riferimento il bilancio di previsione, il Documento Unico di programmazione e gli indirizzi programmatici della Amministrazione di volta in volta calati nella realtà normativa e finanziaria dell'Ente.

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2024 e i risultati ottenuti, portando a compimento il Ciclo

di gestione della performance così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D. Lgs.150/2009, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali previsti dal decreto citato, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dalla Commissione (ex CIVIT) per rendere il Ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la validazione del Nucleo di valutazione.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI PETRIZZI

L'organizzazione degli uffici e del personale si conforma a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, professionalità e responsabilità. L'assetto organizzativo è determinato sulla base delle funzioni di cui il Comune è titolare ed ai programmi e progetti che l'Amministrazione definisce con gli atti di programmazione.

Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 10/08/2020, ne definisce l'ambito operativo, il livello di autonomia e responsabilità.

Il Comune non ha nel proprio organico personale di qualifica dirigenziale per cui le funzioni di cui all'art. 107, commi 2 e 3, fatta salva l'applicazione dell'art. 97, comma 4 lett. d), sono state attribuite, a seguito di provvedimenti motivati, dal Sindaco e come previsto dal comma 2 dell'art. 109 del D. Lgs. 267/2000 (TUEL) a personale appartenente all'area dei funzionari di E.Q.;

Alla data del 31/12/2024, risultano in servizio presso l'Ente n. 05 dipendenti a tempo indeterminato e n. 01 dipendente a tempo determinato. I tre posti di funzionario di E.Q. delle tre aree funzionali, previsti nella dotazione organica, sono attualmente coperti con scavalchi di eccedenza/condiviso e uno con contratto a tempo determinato.

DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2024					
AREA AMMINISTRATIVA	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario Amministrativo	1 (part-time 50%)	1	0
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	1	1	0

	AREA DEGLI OPERATORI	Operatrice	1	1	0
TOTALE			3	3	0
AREA TECNICA	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario Tecnico	1 (part-time 50%)	0	1
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore di vigilanza Istruttore tecnico	2 (part-time)	2 (part-time)	0
TOTALE			3	2	1
AREA ECONOMICO FINANZIARIA	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario Contabile	1 (part-time 50%)	0	1
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore servizio tributi	1 (part-time 50%)	1	0
TOTALE			2	1	1
TOTALE COMPLESSIVO			8	6	2

Sulla base di specifiche competenze ed attribuzioni professionali sono stati individuati, con appositi Decreti Sindacali, le figure a cui affidare la gestione 2024, come qui di seguito riportate:

RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA: **Dott.ssa Anna Rita Notaro** (contratto a tempo determinato)

RESPONSABILE AREA ECONOMICO FINANZIARIA: – **Dott.ssa Anna Cerminara**; (scavalco di eccedenza/condiviso)

RESPONSABILE AREA TECNICA: **Ing. Salvatore Lupica**; (scavalco di eccedenza)

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE/NUCLEO DI VALUTAZIONE IN ATTUAZIONE DEL DECRETOLEGISLATIVO 27 OTTOBRE 2009 N. 150

Con decreto sindacale n. 24 del 09/08/2023 è stato nominato il componente monocratico del Nucleo di valutazione.

L'INTRODUZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il sistema conforme ai dettami del D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii., è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 12 del 05/03/2024.

IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Gli obiettivi strategici ed operativi, che costituiscono parte integrante del Piano della performance, vengono adeguatamente misurati attraverso opportuni indicatori in modo da rispettare i requisiti propri degli obiettivi di performance come individuati dall'art. 5 del Decreto 150/2009 e dalle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica. Nell'ambito delle missioni e dei programmi nei quali sono classificati vengono identificate le risorse finanziarie.

Il Piano della performance comprende:

- gli obiettivi strategici, che fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e sono correlati alle priorità politiche dell'amministrazione;
- gli obiettivi operativi, con valenza annuale, assegnati alle singole unità organizzative in cui si articola l'Ente;
- gli obiettivi individuali annuali del Segretario comunale e dei responsabili delle strutture apicali e assimilate.

La Relazione sulla performance fornisce:

- un indicatore sintetico della performance generale di Ente (calcolata quale media aritmetica della performance organizzativa delle strutture dell'ente o quale media ponderata degli indicatori d'impatto associati agli obiettivi strategici);
- un indicatore sintetico del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi per ogni unità organizzativa di primo livello (calcolata quale media ponderata del grado di raggiungimento degli indicatori di risultato associati agli obiettivi operativi);
- il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del Segretario comunale e dei responsabili delle unità organizzative di primo livello (calcolato quale media ponderata del grado di raggiungimento degli indicatori di risultato associati agli obiettivi individuali);
- ogni utile indicazione per motivare le ragioni degli scostamenti.

I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:

Il Sindaco;

La Giunta;

Il Segretario Comunale;

I Titolari di incarico di E.Q.;

Il Nucleo di Valutazione;

I cittadini/utenti e le loro associazioni (per la customer satisfaction).

Nel dettaglio:

Il Sindaco valuta il Segretario Comunale, anche per le eventuali funzioni di responsabile di un Servizio, tenendo conto dei rispettivi contratti di riferimento e, se richiesto, con il supporto del Nucleo di Valutazione;

Il NdV propone la valutazione, tenendo conto del supporto del Segretario Comunale, dei Titolari di incarico di E.Q.;

I Titolari di incarico di E.Q. valutano i dipendenti assegnati alla struttura gestita e ne comunicano i risultati al Nucleo di Valutazione.

ATTI DI PROGRAMMAZIONE

Con deliberazione del Consiglio comunale 01 del 20/02/2024 è stata approvata la nota di aggiornamento al DUPS per il triennio 2024-2026, che si considera documento di programmazione anche per il piano della performance;

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 02 del 20/02/2024, è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2024/2026;

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 09/04/2024, è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024/2026 comprensivo della sezione 2.2 Performance –

TRASPARENZA ED INTEGRITÀ

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.) ricompreso nel PIAO sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza 2024/2026, è stato redatto in coerenza con il quadro normativo di riferimento. La relazione annuale del RPCT è reperibile sul sito istituzionale nella sez. Amministrazione trasparente www.comune.petrizzi.cz.it.. Per quanto riguarda gli obblighi in materia di trasparenza, le griglie e le attestazioni del Nucleo di valutazione sono pubblicate sul sito istituzionale nella sez. Amministrazione trasparente www.comune.petrizzi.cz.it. L'attuazione del Piano ha rappresentato, oltre che un adempimento, uno strumento indispensabile per diffondere la cultura della legalità, al fine di prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

REALIZZAZIONE OBIETTIVI 2024

La rilevazione effettuata con riferimento all'esercizio 2024, evidenzia nel complesso un buon grado di allineamento tra quanto programmato in sede di definizione delle Performance e quanto effettivamente realizzato con alcune situazioni di disallineamento dovuto all'esigua presenza dei responsabili in servizio presso l'Ente (personale utilizzato a scavalco da altri Enti) in relazione anche ai molteplici adempimenti da svolgere.

A dimostrazione dei risultati conseguiti dai Responsabili, le schede allegate recanti lo stato di attuazione degli obiettivi al 31/12/2024, sono completate dalle relazioni, con i quali i predetti hanno segnalato la realizzazione dei propri obiettivi.

In base al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, la performance organizzativa risulta essere la seguente:

- Area Finanziaria 100%;
- Area Tecnica 60%;
- Area Amministrativa 80%.

La performance di ente 2024 calcolata a norma dell'art. 3 del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance è pari al 65%.

CONCLUSIONI

Come già evidenziato in sede introduttiva, la presente Relazione sulla Performance 2024, redatta in forma sintetica, ai sensi dell'art.14, comma 4, lettera c) del D. Lgs. 27/10/2009, n.150, chiude il ciclo annuale di programmazione gestionale. La stessa dovrà essere approvata dalla Giunta Comunale e validata dal Nucleo di Valutazione, oltre ad essere pubblicata nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito del Comune. La validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione, secondo quanto indicato dall'art. 14, comma 4, lett. c) del D.lgs. 27/10/2009, n. 150, è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione stessa ed è il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione della Performance, attraverso la rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti.

Petrizzi, 27/06/2025

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Maria Ausilia Paravati