

COMUNE DI SAN GIUSEPPE VESUVIANO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Esercizio 2022

(ai sensi dell' art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs 150/2009)

INDICE

1. Premessa	pag. 2
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	pag. 4
2.1 Il Contesto esterno di riferimento	pag. 4
2.1.1 La Popolazione	pag. 5
2.1.2 Il Territorio	pag. 5
2.1.3 L'Economia	pag. 5
2.2 Lo scenario dell'ente - L'Amministrazione	pag. 5
2.2.1 Notizie varie	pag. 5
2.2.2 -L'Assetto organizzativo	pag. 6
2.2.3 -Dati relativi al Personale	pag. 6
2.3.4 I risultati raggiunti - Rendiconto di gestione	pag. 7
3. PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE	pag. 7
3.1. Introduzione	pag. 7
3.2 Il sistema di valutazione delle prestazioni	pag.8 /9
3.3 Considerazioni finali	pag.10/11

1. PREMESSA

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. La relazione sulla performance prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 150/2009 costituisce 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 della performance. Il Comune di San Giuseppe Vesuviano, a decorrere dall'anno 2014 si trova impegnato a redigere questo nuovo 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. 150/2000.

Al pari del Piano sulla Performance, la Relazione deve essere approvata dell'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 Indipendente di Valutazione (O.I.V.) quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto. E' importante ricordare che per i comuni non trova diretta applicazione la normativa definita dal D. Lgs. 150/2009, quanto piuttosto gli enti locali sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art 114 della Costituzione, alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, art. 31 ed art. 74 comma 2 del Decreto in oggetto, quale riferimento essenziale per la revisione ed adeguamento della normativa regolamentare propria. Il Comune di San Giuseppe Vesuviano, in osservanza dei canoni di legge, ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi:

1. Delibera della Commissione Straordinaria n. 389 del 28.09.2012 avente ad oggetto la riadozione del sistema di misurazione valutazione performance, con decorrenza dall' esercizio 2013, per le valutazioni del 2013, con la motivazione adottata dalla Commissione Straordinaria che la procedura seguita per l'assegnazione degli obiettivi e l'approvazione del Piano della performance rispettava i principi sanciti dal D LGS 150/09;

2. Deliberazione Commissariale, assunta con i poteri della Giunta Comunale n. 211 del 17.11.2022, di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione anno 2022 e di assegnazione degli obiettivi di gestione ai responsabili dei Servizi dell'Ente. Il Piano Esecutivo di Gestione 2022 racchiude il piano dettagliato degli obiettivi ed il piano delle performance, definito per ciascuna risorsa ed intervento in capitoli, in conformità al bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2022 approvato con Deliberazione Commissariale assunta con i poteri di Consiglio Comunale n. 25 del 26.07.2022.

3. Deliberazione commissariale, assunta con i poteri della Giunta Comunale n. 212 del 23.11.2022 di

approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 – ai sensi dell’art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021, all’interno del quale è confluito, tra gli altri, il Piano delle Performance/PDO 2022-2024;

4. Nomina dell’O.I.V. avvenuta con Decreto del Sindaco n. 13, del 14/9/2022, come integrato con decreto sindacale n. 6, del 22/03/2022;

5. Contratto integrativo decentrato parte normativa per il triennio 2019/2022 sottoscritto in data 6/12/2019 e parte economica 2022 sottoscritto in data 28/06/2022;

L’art. 4 del D.Lgs. 150/2009 definisce 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, lo strumento è costituito dalla presente relazione.

Tale impostazione metodologica risulta in uso presso l’Amministrazione comunale di San Giuseppe Vesuviano dal 2013; in particolare con l’approvazione del PEG, l’organo esecutivo nel corso dei vari periodi amministrativi ha assegnato ai Responsabili dei Servizi, in cui l’Ente è articolato, obiettivi correlati agli atti di programmazione, avendo come riferimento il bilancio di previsione, la relazione previsionale e programmatica e gli indirizzi programmatici dell’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 2022 ed 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 (CIVIT) per rendere il Ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la validazione dell’O.I.V.

Per meglio comprendere e contestualizzare l’attività posta in essere dall’Amministrazione comunale nel corso dell’anno 2022, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- il contesto esterno di riferimento;
- lo scenario dell’ente;

- i principali risultati raggiunti come desunti dalla relazione illustrativa al rendiconto della gestione 2021, approvato con delibera Commissariale assunta con i poteri del Consiglio Comunale n. 2 del 12.07.2022.
- il processo di pianificazione e gestione;
- riepilogo rendiconto finale obiettivi 2022 del Piano della Performance.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

2.1 Il Contesto interno/esterno di riferimento

L'apparato burocratico al 31/12/2022 del Comune è formato dal segretario generale e da 84 dipendenti a tempo indeterminato i quali per la gestione dei servizi di appartenenza si avvalgono delle moderne tecnologie e sistemi informatici esistenti sul mercato (P.C. - wi-fy - ecc.). In relazione ai sistemi informatici si può, tranquillamente, dire che questo Ente è all'avanguardia avendo costruito un sistema informatico/tecnologico molto efficiente. Questo Comune ha conquistato la finale del prestigioso premio "Innovazione ICT" (Information and Communication Technology o Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione), messo in palio dallo SMAU, appuntamento di riferimento per tutti i leader del settore dell'innovazione.

Il progetto d'avanguardia, sviluppato a partire dal 2012, ha previsto la virtualizzazione del data center dell'Ente permettendo al Comune di San Giuseppe Vesuviano di realizzare un'infrastruttura IT ad alta affidabilità per garantire la continuità operativa e l'erogazione dei servizi IT con la possibilità di una maggior sicurezza della conservazione dei dati grazie all'automazione e alla standardizzazione delle procedure di backup dei dati, possibili grazie alle Storage Area Network(SAN). Grazie alla maggior scalabilità dell'architettura IT virtuale, al momento, in caso di emergenza, la funzione IT è in grado di utilizzare dei server virtuali addizionali per assicurare la continuità operativa nell'attesa della riattivazione del sistema a favore di una gestione più efficiente e veloce al fine di risolvere ipotetici disservizi.

2.1.1 La Popolazione

La popolazione ufficiale, totale, residente nell'ambito territoriale dell'Ente calcolata al 31 dicembre 2022 risulta pari a n. 30360 abitanti così distribuiti tra maschi e femmine:

- Popolazione	- Numero
- Totale	30360
- Maschi	15605
- Femmine	14755
- Nuclei familiari	11698
- Convivenze	6

2.1.2 Il Territorio

- Il territorio di competenza dell'Ente ha una superficie di circa 14 kmq.

2.1.3 L'Economia

L'economia del territorio di San Giuseppe Vesuviano si incentra prevalentemente sui settori commerciali ed industriale nel campo tessile e dell'abbigliamento che ha portato il Comune a diventare uno dei poli tessili più importanti d'Italia. Negli ultimi anni si sta registrando un trend negativo in ordine all'economia locale in quanto anche questo Comune ha molto risentito della crisi economica che ancora oggi attanaglia l'intera economia nazionale.

2.2 Lo scenario dell'ente - L'Amministrazione

2.2.1 Notizie varie.

Popolazione residente (ab.) n 30360

Nuclei familiari (n.) 11698

Circoscrizioni (n.) 0

Frazioni geografiche (n.) 0

Superficie urbana (kmq) 14

2.2.2 -L'Assetto organizzativo

La struttura organizzativa dell'Ente come previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici servizi, a l 31/12/2022 prevede la sua articolazione in 8 Servizi ed esattamente:

Servizio	Posizione Organizzativa
1	Affari generali e istituzionali, Politiche sociali Pubblica Istruzione ed attività culturali
2	Economico-finanziario e risorse umane
3	Entrate e tributi
4	Sistemi informativi, servizi demografici e SUAP
5	Ufficio Tecnico Comunale
6	Ambiente
7	Polizia Municipale
8	Avvocatura

Al numero dei Servizi corrisponde un eguale numero di Posizioni Organizzative assegnatarie delle funzioni dirigenziali ex art. 107 del D.Lgs. 267/2000.

La struttura dell'Ente ha subito negli ultimi anni alcune modifiche e razionalizzazione organizzativa finalizzati a dotarla di una maggiore efficienza anche in ragione del mutato, ed in continua evoluzione, contesto normativo di riferimento.

2.2.3 -Dati relativi al personale della Dotazione Organica

Nel prospetto che segue si riporta la dotazione del personale in servizio al 31.12.2022.

-

Qualifica	Uomini	donne	Totale
Segretario B		1	1
Categoria D	10	4	14
Categoria C	28	17	45
Categoria B	12	3	15

Categoria A	8	1	9
Totale	58	26	84

2.3.4 I risultati raggiunti - Rendiconto di gestione 2021 approvato con deliberazione Commissariale n. 2 del 12.07.2022.

In sede di rendiconto di gestione emergono dati positivi sulla gestione dell'Ente nell' anno 2021, che sono così sinteticamente riportati.

- Risultato di amministrazione al 31/12/2021: € 19.640.202,11
- Le spese di personale registrano un trend in riduzione come prevedono le norme di legge;
- Dall' analisi dei parametri di deficit strutturale l'Ente non risulta in situazione strutturalmente deficitaria;
- Il pareggio di bilancio 2022 è stato rispettato;
Si è dato atto del permanere degli equilibri di bilancio senza l'evidenza di fattispecie negative dell' gestione;
- il collegio dei revisori dei conti con relazione a verbale n. 6 del 27.05.2022 ha espresso parere favorevole sul rendiconto 2021

3 PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.

3.1. Introduzione.

L'insieme dei documenti costituiti dal Documento Unico di Programmazione (DUP), dal PEG (Piano Esecutivo di Gestione) in uno con il PDO (Piano degli Obiettivi) come meglio di seguito descritti, soddisfano nel loro complesso i principi sopra accennati e visto il regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi, concorrono a costituire il PIANO DELLA PERFORMANCE come strumento del Ciclo della performance del Comune di San Giuseppe Vesuviano. La metodologia operativa adottata da questa Amministrazione, è risultata, anche ante-regolamento della performance -comunque adeguata ai principi della recente normativa meglio conosciuta come "Legge Brunetta", approvata con D. Lgs. 150/2009 in attuazione della legge delega n. 15/2009. Il Piano della performance è stato approvato con Deliberazione Commissariale assunta con i poteri della Giunta Comunale n. 211 del 17.11.2022, come sopra richiamato, traendo ispirazione dai seguenti documenti:

a) Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2023, approvato con deliberazione commissariale assunta con i poteri di Consiglio Comunale n. 24 del 26.07.2022, è il documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune.

b) Piano Esecutivo di Gestione (PEG) -parte contabile ed obiettivi, è il documento che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi del DUP e definisce la quantificazione delle risorse e degli interventi assegnati a ciascun centro di Responsabilità per la realizzazione degli obiettivi di ciascun programma e progetto contenuti nella RPP medesima.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi individuati nel Piano Performance, sia pur in maniera maggiormente elastica, ha seguito il seguente schema:

- individuazione, ove possibile, di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi "strategici" in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 del D. Lgs. 150/2009.
- suddivisione, ove possibile, delle azioni in *steps* analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

Tutti gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono strettamente legati alla premialità, ovvero alla distribuzione delle risorse derivanti dal Fondo delle risorse destinato alla produttività, per converso le somme relative alla produttività sono distribuite solo in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati.

Sulla base del nuovo sistema di valutazione della performance individuale, approvato con delibera della Commissione Straordinaria n. 389/2012, si precisa che ad ogni Responsabile di Servizio possono essere assegnati uno o più obiettivi operativi di gestione; inoltre vi è la possibilità di coinvolgere in alcuni obiettivi operativi aree diverse qualora le competenze specifiche e professionalità di alcune risorse umane dell'area "altra" siano funzionali alla più efficace realizzazione di alcune attività che l'Amministrazione ritiene di peculiare importanza per la propria organizzazione e per le esigenze della collettività.

3.2 Il sistema di valutazione delle prestazioni: prospetto di sintesi delle valutazioni

In attuazione dell'art 7 del D. Lgs 150/2009 avente ad oggetto: "Sistema di misurazione e valutazione della performance", la C.S. con proprio atto n. 389/2012 ha introdotto il sistema di valutazione delle prestazioni di tutto il personale attualmente vigente.

- L'Amministrazione si avvale dell'Organismo indipendente di valutazione che in base al sistema su

richiamato elabora un unico documento regolamentare comprendente le schede di valutazione sia del personale incaricato di Posizione Organizzativa che del restante personale.

- Alla base del sistema di valutazione delle prestazioni è stata posta la distinzione tra la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il Piano della Performance, e la valutazione del comportamento organizzativo e individuale, il tutto sulla base di elementi ben descritti e resi noti sia alle organizzazioni sindacali, al personale interessato ed alla generalità dei soggetti interessati e dei cittadini tramite pubblicazione all'albo pretorio e sul sito internet istituzionale del Comune: www.comune.sangiuseppevesuviano.na.it.
- Il sistema di valutazione della performance dei titolari di P.O. viene utilizzato per la verifica delle prestazioni rese nel corso dell'anno 2022; la valutazione è effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).
- Per la valutazione delle Posizioni Organizzative la metodologia vigente individua quali elementi essenziali il raggiungimento degli obiettivi nel settore di appartenenza (massimo 65 punti), la capacità professionale ed i comportamenti organizzativi (massimo 25 punti), lo svolgimento di attività finalizzate al rilevare il grado di soddisfazione degli utenti (massimo 5 punti) e la capacità di differenziare la valutazione dei dipendenti non titolare di P.O. (massimo 5 punti).
- Dalla valutazione di ciascuno di questi elementi, emerge un punteggio finale che corrisponde ad una fascia di merito, alla quale è associata la retribuzione di risultato.
- Gli obiettivi affidati sono stati debitamente pesati e l'attribuzione di un peso ponderato è stata condivisa con i singoli dirigenti, affinché potesse essere loro riconosciuta pari opportunità relativamente al raggiungimento del massimo risultato.
- La valutazione dei responsabili avviene da parte dell'OIV basandosi unicamente sulle informazioni reperite presso gli uffici e sulle memorie e sulle relazioni che i titolari di P.O. presentano a commento e/o a corredo dei risultati di gestione.
- La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione dell'OIV e verrà poi pubblicata sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Ente.
- La validazione da parte dell'OIV costituirà il presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore del personale, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.
- Si riporta un prospetto di sintesi contenente il risultato delle valutazioni operate dall'OIV, così come confermate dalla Commissione Straordinaria:

N.	SERVIZIO	TITOLARE PO ORA INCARICATI DI E.Q.	PUNTEGGIO	FASCIA
1	Affari generali e istituzionali, Politiche sociali Pubblica Istruzione ed attività culturali	Ambrosio Filomena Auricchio Ermanno	87	I^ Fascia > = 85
2	Economico-finanziario e risorse umane	Prisco Olimpia	87,6	
3	Entrate e tributi	Ferraro Francesco	87,4	
4	Sistemi informativi, servizi demografici e SUAP	Miranda Raffaele	88,4	
5	Ufficio Tecnico Comunale	Scopa Vincenzino	93,9	
6	Ambiente	Tortora Raffaele	85,2	
7	Polizia Municipale	Palladino Fabrizio	89,9	
8	Avvocatura	Andreoli Vincenzo	85,8	
	Urbanistica - Ambiente	Antonio Rega gennaio –giugno 2022	85,6	
	Entrate, Tributi e Risorse Umane	Loredana Scudieri gennaio – luglio 2022	85,4	

3.3 Considerazioni finali

Anche nell'anno 2022, a causa del perdurare della pandemia, si è registrato un parziale blocco delle attività amministrative diverse da quelle legate a sopperire alla situazione emergenziale. Il che porta a riproporre le considerazioni già evidenziate per gli anni passati.

In particolare, come già affermato, la metodologia operativa adottata da questa Amministrazione, è risultata di fatto in linea ed adeguata alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 che, comunque, hanno introdotto rilevanti elementi di novità in ordine ai sistemi di premialità e di valutazione nonché a quello della trasparenza e dell'integrità dei controlli. Conseguentemente lo sforzo che questa Amministrazione intende approfondire è quello di adeguarsi da un punto di vista non solo formale alle nuove disposizioni, ma soprattutto da un punto di vista sostanziale ai principi ispiratori.

- Per l'anno 2022 si conferma la necessità di miglioramento espressa dall'OIV in relazione alle criticità dallo stesso Organismo indicate. Per le stesse considerazioni, si prende atto con interesse dei suggerimenti formulati relativamente agli ambiti di consuntivazione dei risultati in modo da consentire una ottimizzazione dei tempi di misurazione e valutazione dei risultati. Si condivide, inoltre, la necessità di prestare attenzione ad una maggiore integrazione del ciclo della performance con il sistema dei controlli interni, le disposizioni relative all'anticorruzione e alla trasparenza e di aggiornare il sistema di valutazione adeguandolo alle nuove disposizioni normative (D.Lgs. n. 74/2017).

Si dovranno al riguardo, altresì, individuare idonei strumenti correttivi quali: modalità di analisi dei

servizi e dei procedimenti, procedure più articolate di definizione degli indicatori (al fine di poter ridurre il più possibile l'influenza da fattori esogeni indipendenti dall'effettivo lavoro dei responsabili), misurazione e creazione di serie storiche (ad opera del Nucleo del controllo digestione), verifiche più approfondite presso l'utenza secondo modalità più oggettive come già più volte suggerito dall'OIV, elaborazione di piani di miglioramento per ciascun servizio;

Trattasi del salto di qualità da programmare per il 2023, in linea con l'evoluzione del quadro normativo, che dovrà condurre in particolare a realizzare verifiche più approfondite di gradimento presso i cittadini nel rispetto del D.Lgs. n. 74/2017.