



COMUNE DI CAPO D'ORLANDO

(Città Metropolitana di Messina)

Ufficio del Segretario Generale



#45524541

Relazione Performance

ai sensi del D.Lgs n. 150/2009 e ss.mm.ii.

Anno 2022

La Relazione sulla Performance delle Pubbliche Amministrazioni rappresenta l'ultimo passaggio del cd. "*Ciclo di gestione della Performance*" che, in base all'art. 4 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, è disciplinato nei seguenti termini:

- Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenuto conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente;
- Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- Misurazione e valutazione della *performance*, organizzativa e individuale;
- Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

L'art. 10, comma 1, lett. b), del citato decreto legislativo n. 150 del 2009 e ss.mm.ii., prevede, allo stato, che i risultati organizzativi ed individuali, raggiunti dall'Amministrazione nel corso dell'anno precedente, siano evidenziati a consuntivo nella *Relazione sulla performance*. Essa costituisce, pertanto, il momento di verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi fissati nel *Piano della performance*, oltre che uno strumento per evidenziare le criticità emerse nel periodo di riferimento in modo da orientare la successiva programmazione.

In prospettiva, con l'attuazione del Piano integrato delle attività e dell'organizzazione (PIAO) mutano, *ipso facto*, le modalità degli atti programmatici, per pervenire ad un documento unico nel quale coesistano, in termini integrati, i piani strategici che l'Amministrazione deve adottare. A quel punto dovrà necessariamente evolvere non solo la modalità di impostazione ed analisi delle attività prioritarie ma anche di rappresentazione dei risultati raggiunti.

Di conseguenza, il contesto esterno in cui questa Amministrazione opera è quanto mai ampio, essendo costituito dalle Amministrazioni centrali dei Ministeri, dagli Enti locali, dalle Autorità indipendenti, dalle Università, da organi costituzionali o di rilievo costituzionale (come il Parlamento, la Presidenza della Repubblica, la Corte Costituzionale ed il Consiglio Superiore della Magistratura), da organi di controllo (Ragioneria Generale dello Stato, Corte dei conti), dalle rappresentanze sindacali e dai cittadini.

Le funzioni istituzionali della P.A. trovano fondamento nella Costituzione

Ciò comporta che la P.A. sia costantemente chiamata a rispondere ai cambiamenti in atto nel Paese, nel quadro sociale, politico e istituzionale. Con le proprie decisioni, interviene infatti in settori di rilievo, quali: i servizi pubblici, la cittadinanza, le opere pubbliche, il settore dell'energia, dei contributi e finanziamenti, i contratti della Pubblica Amministrazione, la salute e la pubblica istruzione, i servizi sociali. Giova ricordare, al riguardo, che i servizi vengono resi alla collettività.

Ciò premesso, il contesto esterno non è avulso dalle determinazioni che vengono assunte per il funzionamento della struttura amministrativa.

La presente Relazione sulla Performance 2022, redatta in forma sintetica, come previsto dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D.lgs 150/2009, deve essere validata dal Nucleo di valutazione, oltre ad essere pubblicata nell'apposita sezione "*Amministrazione Trasparente*" del Comune. Successivamente, 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 150/2009, è l'atto finale 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.

Visto il d.lgs. 30 marzo 2011, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" e, in particolare, gli articoli 4, 14 e 15, comma 5;

Visto il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*" e, in particolare, l'articolo 10, comma 1, lett. b), secondo cui le Amministrazioni pubbliche redigono annualmente oltre al *Piano della Performance*, un ulteriore documento denominato *Relazione sulla Performance*, al fine

di evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali conseguiti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse stanziare;

Visto, altresì, l'articolo 15, comma 2, lett. b), del citato d.lgs. n. 150 del 2009, che prevede che la *Relazione sulla Performance* è definita dall'organo di indirizzo politico, in collaborazione con i soggetti che ricoprono gli incarichi amministrativi di vertice.

SI RENDE

La presente relazione sulla Performance 2022:

L'apparato amministrativo dell'Ente è improntato al principio generale del riparto fra le funzioni di indirizzo politico amministrativo, proprie degli organi collegiali quali, *in primis*, Consiglio comunale e Giunta e quelle gestionali, proprie dei Responsabili dei settori competenti, distinti per competenza per materia.

La presente Relazione intende evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno 2022, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La strutturazione del Piano delle Performance del Comune di Capo d'Orlando si era posta l'obiettivo, non solo nel post pandemia, ma anche nel post riorganizzazione della struttura amministrativa, a partire dal vertice, di saper riprendere a gestire l'ordinario e di reincanalare nel giusto procedimento le varie attività dell'Ente.

Il piano della Performance, garantisce l'accessibilità dal sito istituzionale dell'Ente nella sezione "*Amministrazione trasparente*" ex D. L.vo n. 33/2013, così come la presente relazione.

La Relazione ha, altresì, la finalità di esporre ai cittadini, in maniera trasparente e comprensibile, i risultati ottenuti, con il presupposto di utilizzare tale momento di verifica come occasione conclusiva e riassuntiva di confronto con le criticità ed i vincoli esterni, individuando, ove possibile, anche eventuali margini di intervento per migliorare l'azione futura dell'ente.

Il Piano delle Performance 2022 del Comune di Capo d'Orlando è stato approvato con delibera di G.C. n. ____ del _____ 2022, esecutiva ai sensi di legge e pubblicato ai sensi del D.Lgs n. 33/2013, nella sezione Amministrazione trasparente/Performance/Piano della Performance.

La Performance è costituita per l'anno 2022 da molteplici obiettivi sia trasversali che unidisciplinari, per i singoli settori dell'Ente, tali da rendere gli obiettivi assegnati rappresentati anche di buone prassi.

In questa sede, si rende conto, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, delle risultanze conseguite al 31/12/2022, come relazionato da ogni Responsabile di Settore e sottoposto alla verifica conclusiva da parte del Nucleo di valutazione, nell'esercizio delle sue attribuzioni istituzionali.

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 posizione organizzativa e dipendenti, che hanno attuato le priorità politiche traducendole, attraverso l'attività di gestione, in servizi per i cittadini;
- nucleo di valutazione: che ha verificato lo stato di attuazione degli obiettivi.

E' stata effettuata la verifica intermedia per esaminarne lo stato di attuazione e di attuabilità *in medio tempore*, al fine di calibrare più efficacemente l'attuabilità degli obiettivi di performance, alla luce di fatti sopravvenuti che ne hanno reso più difficoltosa l'attuazione.

In conclusione, si può serenamente affermare che il traguardo raggiunto si attesta sul 100% del risultato raggiunto.

Il Segretario Generale
(Dott.ssa Carmela Calì)