



# COMUNE DI CASTROLIBERO

*Provincia di COSENZA*

**Relazione sulla *performance***

**Anno 2022**

---

## 1. PREMESSA

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (nel testo ampiamente modificato dal D.Lgs. n. 74/2017), nel delineare la disciplina del ciclo della *performance*, ha previsto all'art. 10 la redazione annuale entro il 30 giugno da parte delle amministrazioni pubbliche di una Relazione sulla *performance* che evidenzi a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse.

In ottemperanza a queste disposizioni, si è provveduto ad elaborare il documento che segue, il quale compendia le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'arco del 2022, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto delle attività istituzionali.

L'impostazione della Relazione si conforma allo schema di riferimento delineato a suo tempo dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche con deliberazione n. 5/2012, tuttora valido.

Il quadro organizzativo d'insieme presenta una vista generale che, muovendo dal contesto esterno di riferimento, tocca l'intelaiatura delle strutture dell'Amministrazione e le relative funzioni, da cui scaturiscono le analisi di contesto interno che recano, nel dettaglio, informazioni sulle caratteristiche, sulle potenzialità e sulle problematiche gestionali connesse alle varie aree di intervento. L'albero della *performance* illustra poi a cascata gli elementi del processo di pianificazione che, muovendo dal mandato istituzionale, si disarticola nei singoli livelli fino ad arrivare alla descrizione degli obiettivi strategici/operativi e gestionali e delle relative risultanze rilevate.

Il documento è corredato da schede sinottiche in cui, in correlazione agli obiettivi, sono indicate le risorse finanziarie stanziata e impegnate, gli indicatori di misurazione utilizzati, i target programmati e i valori raggiunti a consuntivo.

In questa sezione si chiede di presentare i contenuti della Relazione descrivendone le principali caratteristiche nonché il processo di redazione (Fasi, soggetti, tempi e responsabilità) ovvero sviluppare nel dettaglio il processo seguito ("*chi fa che cosa, come e quando*") nella definizione e adozione della Relazione.

## 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE GENERALE

1. Gli obiettivi assegnati ai Responsabili dei servizi sono stati individuati nei seguenti strumenti di programmazione:

- linee programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del Mandato amministrativo, che delineano i programmi ed i progetti contenuti nel programma elettorale con un orizzonte temporale di cinque anni-Documento Unico di programmazione approvato annualmente quale allegato al Bilancio di Previsione, con un programma temporale di tre anni;
- Piano Esecutivo di Gestione, approvato annualmente dalla Giunta che contiene gli obiettivi e le risorse assegnate alle diverse aree di attività. La Relazione è stata redatta dal Segretario Comunale e viene validata dal Nucleo di Valutazione, prima di essere approvato dalla Giunta

**Descrizione dei fattori esterni all'organizzazione intervenuti nel corso dell'anno e che hanno inciso sulla performance generale dell'ente con riferimento:**

*a. Analisi del contesto esterno:*

La descrizione del contesto esterno prende le mosse dalla constatazione della molteplicità di interventi normativi nazionali volti a contrastare il fenomeno della crisi economica che investe il Paese e la realtà economica di riferimento dell'Ente. Alcuni fattori esterni hanno inciso pesantemente sulla *performance* generale dell'Ente:

- la situazione generalizzata di crisi che ha determinato una contrazione delle risorse ed un incremento delle richieste di accesso a taluni servizi (ad es. casa, lavoro, ecc.);
- il mancato finanziamento di alcuni interventi (che pure sembravano certi al momento della stesura del Piano), il ritardo nella comunicazione di finanziamenti conseguiti, o, sempre legato al quadro generale di riduzione delle risorse, i limiti imposti dal pareggio di bilancio che hanno ritardato l'affidamento di alcuni lavori in virtù dell'applicazione dell'avanzo vincolato;
- la mancanza di risorse che non ha consentito una progettazione più incisiva di alcune iniziative (per es. nel settore urbanistica per l'affidamento di incarichi esterni, nel settore LL.PP. per la progettazione di opere pubbliche, ecc.);
- la presenza di contenziosi che non hanno consentito lo sviluppo delle iniziative nei tempi previsti;

- l'impatto sempre più massiccio dei limiti imposti dalla riduzione delle risorse, anche di parte corrente, e della disponibilità di liquidità.

*b. stato di salute dell'amministrazione dal punto di vista economico-finanziario, organizzativo e nelle relazioni con i differenti stakeholder:*

L'amministrazione è tenuta a indicare le condizioni necessarie a garantire che il perseguimento delle strategie, lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi avvenga in condizioni ottimali; a tal fine, il Sistema deve essere strutturato in modo tale da consentire di valutare ex ante ed ex post se l'amministrazione è in grado effettivamente di raggiungere i propri obiettivi, garantendo un utilizzo equilibrato delle risorse. La valutazione della performance organizzativa in questo macro ambito potrà avvalersi degli indicatori economico-patrimoniali, attraverso i quali è possibile per il Comune monitorare e quindi agire per mantenere le tre dimensioni dell'equilibrio generale:

- a. l'equilibrio finanziario, che si realizza attraverso il bilanciamento tra i flussi finanziari in entrata e quelli in uscita, considerati in un determinato arco temporale;
- b. l'equilibrio patrimoniale, che riguarda il bilanciamento tra le diverse tipologie di fonti e di impieghi;
- c. l'equilibrio economico, che riguarda il bilanciamento tra i ricavi di esercizio e i costi di esercizio.

*2. Elencazione degli obiettivi operativi – anno 2022 e grado di copertura delle linee programmatiche di mandato.*

L'amministrazione ha approvato con delibera di Giunta n. 180 del 23/12/2022 il Piano Esecutivo di Gestione e il piano della Performance indicando al suo interno gli obiettivi programmatici forniti dalla amministrazione e individuando le risorse di bilancio dedicate alle singole aree.

### **Area Economica e Gestione del Personale**

- I. OBIETTIVO STRATEGICO N. 1 - Gestione contabile attività straordinaria emergenza Covid-19;
- II. OBIETTIVO STRATEGICO N. 2 – Adempimenti concernenti il calcolo delle spettanze al personale a seguito del nuovo contratto collettivo nazionale 2019/2021 e aggiornamento tabelle retributive;

- III. OBIETTIVO STRATEGICO N. 3 - Risorse Umane: programmazione del fabbisogno del personale e piano assunzionale;
- IV. OBIETTIVO STRATEGICO N. 4 – Adeguamento piano dei conti al fine di rendere tracciabili i fondi PNRR.

### **Area Amministrativa e Contenzioso**

- I. OBIETTIVO STRATEGICO N. 1 – Gestione e riduzione del contenzioso in essere
- II. OBIETTIVO STRATEGICO N. 2 – Transizione al digitale;
- III. OBIETTIVO STRATEGICO N. 3 – Trasparenza della Pubblica Amministrazione;
- IV. OBIETTIVO STRATEGICO N. 4 - Digitalizzazione dell’Ente

### **Area Tecnica**

- I. OBIETTIVO STRATEGICO N. 1 - Gestione degli affidamenti e contratti in conformità con quanto previsto dal D.Lgs 50/2016 (codice degli appalti);
- II. OBIETTIVO STRATEGICO N. 2 – Coordinamento e controllo dei gestori delle infrastrutture a rete. Sistema di raccolta e differenziazione dei RSU, gestione del patrimonio;
- III. OBIETTIVO STRATEGICO N. 3 – Piani Urbanistici ed attività edilizia;
- IV. OBIETTIVO STRATEGICO N. 4 – Gestione SUAP

## **Area Entrate**

- I. OBIETTIVO STRATEGICO N. 1 - Recupero entrate e riduzione evasione fiscale
- II. OBIETTIVO STRATEGICO N. 2 – Gestione del contenzioso tributario;
- III. OBIETTIVO STRATEGICO N. 3 – Recupero entrate e riduzione evasione fiscale (CANONE UNICO PATRIMONIALE);
- IV. OBIETTIVO STRATEGICO N. 4 – Gestione del contenzioso tributario;

## **Area Politiche Sociali e Cultura**

- I. OBIETTIVO STRATEGICO N. 1 – Iniziative culturali e promozione di iniziative/manifestazioni culturali, teatrali e musicali;
- II. OBIETTIVO STRATEGICO N. 2 – Funzionamento generale servizi per sostegno alle famiglia e soggetti a rischio di esclusione sociale;
- III. OBIETTIVO STRATEGICO N. 3 – Sviluppo della qualità dei Servizi dell’asilo nido e dell’infanzia;
- IV. OBIETTIVO STRATEGICO N.4 – Assistenza scolastica alunni con disabilità e sostegno alle persone adulte non autosufficienti.

## **Area Vigilanza e Servizi**

- I. OBIETTIVO STRATEGICO N. 1 - Erogazione servizi ausiliari all’Istruzione;
- II. OBIETTIVO STRATEGICO N. 2 – Controllo Territoriale e prevenzione;

- III. OBIETTIVO STRATEGICO N. 3 – Miglioramento Servizi Demografici
- IV. OBIETTIVO STRATEGICO N.4 – Rendiconto – Gestione Patrimonio dell’Ente e Autoparco.

*3. Andamento delle valutazioni delle performance comportamentali del personale di qualifica dirigenziale con distribuzione percentuale dei risultati tra le differenti fasce di differenziazione della valutazione previste dal Sistema di misurazione di valutazione delle performance:*

Nel piano della Performance 20212 sono stati considerati comportamenti organizzativi, sui quali è stato esercitato il controllo da parte del nucleo di valutazione:

- la qualità nell'individuazione della *mission*, delle finalità e degli obiettivi;
- la qualità dei sistemi di *reporting*;
- la trasversalità;
- il coordinamento;
- la capacità di valutazione e di differenziazione.

### **3. ADEGUAMENTO DELL'ENTE AL D.LGS. N. 150/2009**

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 prevede che le Amministrazioni Pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa adottino metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti, 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 di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. Ogni Amministrazione Pubblica è tenuta inoltre a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti.

*Approvazione del Sistema di misurazione e di valutazione delle performance e/o di eventuali integrazioni/o modificazioni:*

Ai sensi delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 31 del D.Lgs. n. 150/2009, il Comune ha provveduto ad adeguare il proprio ordinamento istituzionale ai principi del D.Lgs. 150/2009.

Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, il Comune, ai fini della valutazione annuale della *performance* organizzativa e individuale, ha adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 180 del 23/12/2022, il sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

#### **4. DATI INFORMATIVI SULL'ORGANIZZAZIONE**

a. Descrizione e rappresentazione dell'organigramma:

### **SINDACO**

### **SEGRETARIO COMUNALE**

### **AREA: ECONOMICO E GESTIONE DEL PERSONALE**

#### **PERSONALE ASSEGNATO**

<b>CAT.</b>	<b>FIGURA PROF.</b>	<b>N. POSTI IN ORGANICO</b>
A	OPERATORI	3
C	ASSISTENTI	3
D	ESPERTA SPECIALIZZATA	1

## AREA: AMMINISTRATIVA E CONTENZIOSO

### PERSONALE ASSEGNATO

CAT.	FIGURA PROF.	N. POSTI IN ORGANICO
A	OPERATORI	2
C	ASSISTENTI	1
D	ESPERTA SPECIALIZZATA	1

## AREA: TECNICA

### PERSONALE ASSEGNATO

CAT.	FIGURA PROF.	N. POSTI IN ORGANICO
A	OPERATORI	4
B	COLLABORATORI	1
C	ASSISTENTI SPECIALIZZATI	6
D	ESPERTI SPECIALIZZATI	2

## AREA: ENTRATE

### PERSONALE ASSEGNATO

CAT.	FIGURA PROF.	N. POSTI IN ORGANICO
A	OPERATORI	1
B	COLLABORATORI	0
B3	COLLABORATORE SPECIALIZZATO	1
C	ASSISTENTE	1
D	ESPERTI SPECIALIZZATI	2

## AREA: POLITICHE SOCIALI E CULTURA

### PERSONALE ASSEGNATO

CAT.	FIGURA PROF.	N. POSTI IN ORGANICO
A	OPERATORI	2
B	COLLABORATORE	0
B3	COLLABORATORE SPECIALIZZATO	0
C	ASSISTENTE	1
D	ESPERTO SPECIALIZZATO	1

## AREA: VIGILANZA E SERVIZI

### PERSONALE ASSEGNATO

CAT.	FIGURA PROF.	N. POSTI IN ORGANICO
A	OPERATORI	7
B	COLLABORATORE	7
B3	COLLABORATORE SPECIALIZZATO	0
C	ASSISTENTI	11
D	ESPERTI SPECIALIZZATI	2

*b. Piano triennale dei fabbisogni di personale (estremi del/i provvedimento/i e eventuali successive integrazioni e modifiche):*

Programmazione del fabbisogno del personale.

L'art. 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999.

L'obbligo di programmazione del fabbisogno del personale è stato altresì sancito dall'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, che precisa che la programmazione deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. Il D.Lgs. 165/2001 dispone, inoltre, quanto segue:

- art. 6 – comma 4 - il documento di programmazione deve essere correlato alla dotazione organica dell'Ente e deve risultare coerente con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria;
- art. 6 - comma 4bis - il documento di programmazione deve essere elaborato su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- art. 35 – comma 4 – la programmazione triennale dei fabbisogni di personale costituisce presupposto necessario per l'avvio delle procedure di reclutamento.

La materia è oggetto di varie disposizioni normative, tra le quali in particolare: legge 122/2010, legge 114/2014, legge 208/2015 (comma 228), legge 48/2017, D.Lgs. n. 75/2017, legge 205/2017. Da ultimo il D.L. n. 4/19 convertito in Legge n.66 del 28/03/2019.

In base a quanto stabilito dal decreto legislativo n. 118 del 2011, le amministrazioni pubbliche territoriali (ai sensi del medesimo decreto) conformano la propria gestione a regole contabili uniformi definite sotto forma di principi contabili generali e di principi contabili applicati.

Il principio contabile sperimentale applicato concernente la programmazione di bilancio prevede che all'interno della Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione sia contenuta anche la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale.

La programmazione che è stata effettuata in coerenza con le valutazioni di merito ai fabbisogni organizzativi espressi dai Dirigenti dell'Ente, è stata riportata nel presente documento sotto forma di indirizzi e direttive di massima, a cui dovranno attenersi nelle indicazioni operative i piani occupazionali annuali approvati dalla Giunta Comunale.

Ritenuto, in ragione delle esigenze manifestate dagli uffici fatta salva la possibilità di prevedere, ricorrendone le condizioni, ulteriori assunzioni, di prevedere per l'anno 2022, l'incremento orario di n. 6 cat. C di cui: • N. 2 cat C1 istruttore amministrativo/contabile da a 36 ore settimanali per un costo annuo effettivo di € 10.3947,80; • N. 4 cat. C1 personale ufficio vigilanza a 36 ore settimanali per un costo annuo effettivo di € 22.102,80; Dato atto che la maggiore spesa di personale derivante dai citati incrementi orari trova copertura nei risparmi di spesa sopra riportati; Ritenuto che nel 2022 si provvederà al completamento dell'iter relativo ai concorsi già avviati ed in corso di perfezionamento relativamente a: • 1 posto cat. D a tempo pieno posizione economica D1 profilo professionale Istruttore direttivo Amministrativo Contabile Area Economico Amministrativa; • N. 5 posti a tempo indeterminato part time 18 ore cat. C posizione economica C1 e profilo professionale Istruttore Amministrativo Contabile; • N. 1 posto a tempo indeterminato part time 18 ore di categoria B3 posizione economica B3 profilo professionale Autista Scuolabus; Che gli ulteriori concorsi già programmati saranno espletati nel 2023; Preso atto, altresì, che non si intendono prevedere nuove ulteriori assunzioni nel triennio 2022/2024;

#### DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022/2024 di seguito riportato: - N. 2 cat C1 istruttore amministrativo/contabile da a 36 ore settimanali per un costo effettivo di € 10.3947,80; - N. 4 cat. C1 personale ufficio tecnico/vigilanza a 36 ore settimanali per un costo effettivo di € 22.102,80; 2. Di dare atto che la maggiore spesa di personale calcolata derivante dai citati incrementi orari ammonta annualmente ad € 32.496,88 e trova copertura nei risparmi di spesa generati da turn over; 3. Di dare atto che nel piano del fabbisogno 2022/2024 non sono previste nuove assunzioni di personale oltre le procedure già avviate ed in corso di perfezionamento relativamente a: a. 1 posto cat. D a tempo pieno posizione economica D1 profilo professionale Istruttore direttivo Amministrativo Contabile Area Economico Amministrativa; b. N. 5 posti a tempo indeterminato part time 18 ore cat. C posizione economica C1 e profilo professionale Istruttore Amministrativo Contabile; c. N. 1 posto a tempo indeterminato part time 18 ore di categoria B3 posizione economica B3 profilo professionale Autista Scuolabus; 4. Di dare atto che gli ulteriori concorsi già programmati saranno espletati nel 2023; 5. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020; 6. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale; 7. di demandare al

responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento. Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione DELIBERA di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

## **5. INDICATORI DI SALUTE RELAZIONALE**

### *a. Coinvolgimento degli stakeholder nei processi decisionali*

Gli stakeholders (portatori di interesse) principali sono i cittadini, i familiari, le organizzazioni di rappresentanza dei cittadini, le associazioni di volontariato, il personale i sindacati e le assicurazioni. Il coinvolgimento di tutti questi soggetti permette di acquisire e rinnovare la consapevolezza dei bisogni della comunità e tramutarli in servizi e specifiche realizzando un sistema integrato per la gestione ed erogazione dei servizi essenziali. Il Comune è impegnato a coinvolgere i portatori di interesse nel processo di formazione delle decisioni, a seconda dell'iniziativa intrapresa, con l'informazione ed il confronto.

## 6. CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

*a. Costituzione della struttura tecnica permanente e individuazione del responsabile della misurazione (estremi del provvedimento e eventuali successive modifiche):*

Con Decreti del Sindaco prot nn. 20174 – 20175 - 20176 del 09.11.2021 sono stati nominati i componenti del nucleo di valutazione, per il triennio 2021 – 2023, nelle persone di

- 1) Ciardo Simona
- 2) Calvelli Roberto
- 3) Panza Salvatore Francesco

*b. Approvazione del DUP e del bilancio di previsione finanziario (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche):*

- Deliberazione Consiglio comunale n. 21 del 30/06/2022, avente ad oggetto “Approvazione del Documento Unico di Programmazione 2022/2024”.
- Deliberazione Consiglio Comunale n. 21 del 30/06/2022, avente ad oggetto “Approvazione bilancio di previsione 2022 e pluriennale 20221/2024”.

*c. Approvazione del Piano delle performance/PEG (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche):*

- Il Piano esecutivo di Gestione e il Piano della Performance sono stati approvati con delibera di Giunta n. 180 del 23/12/2022.

*d. Approvazione del Rendiconto della gestione (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche):*

- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 28 aprile 2023.

## 7. DATI SULLA GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

I) L'ente è stato soggetto al patto di stabilità fino all'esercizio 2015.

II) L'ente ha rispettato il Patto di Stabilità per l'esercizio 2015 ed il Pareggio di Bilancio per gli esercizi 2020, 2021 e 2022.

III) L'ente non ha rispettato l'indicatore di tempestività dei pagamenti per l'esercizio 2022.

Dai dati risultanti dal Rendiconto 2022 l'Ente non rispetta i seguenti parametri di deficitarietà strutturale indicati nel decreto del Ministero dell'Interno:

- parametro n. 2: Indicatore 2.8 (Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente) minore del 22%
- parametro n. 3: indicatore 3-2 (anticipazioni chiuse solo contabilmente) maggiore di 10
- parametro n. 5: Indicatore 12.4 (Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio) maggiore dell'1,20%
- parametro n. 8: Indicatore concernente l'effettiva capacità di riscossione (riferito al totale delle entrate) minore del 47%

Pertanto l'ente è da considerarsi strutturalmente deficitario.

Modalità di gestione dei servizi per conto di terzi e andamento della spesa degli organi politici istituzionali:

- Le entrate e le uscite relative ai servizi per conto di terzi rilevano l'equivalenza tra gli accertamenti di entrata e gli impegni di spesa.
- L'andamento della spesa degli organi politici istituzionali per l'anno 2022 è stato adeguato a quanto stabilito dalla Legge n. 234/2021 art. 1, comma 583 – 584 – 585;

Obiettivi previsti e conseguiti rispetto quanto previsto in materia di “*spending review*” e razionalizzazione della spesa pubblica:

- L'obiettivo sia del perseguimento dell'equilibrio economico e finanziario sia della piena realizzazione dei risparmi previsti dalla normativa in materia di "spending review" ha generato un mantenimento delle spese correnti rispetto all'andamento storico. Le spese di rappresentanza ammontano ad € 692,20.

L'Amministrazione comunale ha rispettato la limitazione della spesa ai sensi del D.L. 78/2010, del D.L. 95/2012, del D.L. 101/2013 e della L. 228/2012.

## **8. CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

a. Costituzione del fondo delle risorse decentrate per il personale dirigenziale (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche):

Il Fondo per le Risorse Decentrate relativo alla annualità 2022 è stato approvato con Determinazione del Responsabile del Servizio n. 578 del 06/07/2021.

L'ammontare dei premi destinati alla *performance* individuale è prevista in € 23.511,79.

## **9. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA**

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 31.01.2014 il comune di Castrolibero si è dotato del primo PTPC 2014/2016, cui sono seguiti annuali aggiornamenti, con le deliberazioni Giunta Comunale n. 3 del 30.01.2015 (PTPC 2015/2017) n. 3 del 05.02.2016 (PTPC 2016/2018). Con deliberazione n. 6 del 31.01.2017 la Giunta Comunale ha approvato un nuovo Piano triennale di prevenzione della corruzione 2017/2019, procedendo per le annualità successive con le deliberazioni di Giunta Comunale n. 8 del 31.01.2018 (PTPC 2018/2020), n. 5 del 31.01.2019 (PTPC 2019/2021), n. 15 del 31.01.2020 (PTPC 2020/2022). Da ultimo, con deliberazione n. 35 del 26.03.2021 la Giunta Comunale ha approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2021/2023.

Responsabile per la prevenzione della corruzione è stata nominata la Dott.ssa Anna Caruso, Segretario Generale dell'Ente.

In prima fase si era proceduto all'analisi delle aree considerate a rischio dalla normativa e, nell'ambito delle stesse, all'individuazione dei processi sensibili. E' stato così possibile definire un primo progetto di Piano, trasmesso ai Dirigenti per una verifica di coerenza ed eventuali osservazioni, su cui si è svolto il confronto in una specifica riunione della Consulta dei Dirigenti, convocata dal Responsabile della prevenzione della corruzione finalizzata a definire lo schema di Piano.

Il P.T.P.C. approvato è stato pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente (Sezione "Amministrazione Trasparente") e della pubblicazione è stata data segnalazione via

mail a ciascun dipendente. L'inoltro al dipartimento della Funzione Pubblica del Piano adottato, ai sensi dell'articolo 1, comma 8, della legge n. 190 del 2012 ha luogo con le modalità di cui all'Intesa sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013. In particolare, il Dipartimento della funzione pubblica ha unificato la gestione degli adempimenti a carico delle P.A. mediante il sistema "PERLA PA".

Con riferimento al 2021, si rileva quanto segue:

- non sono pervenute segnalazioni in merito alla presenza di situazioni di incompatibilità in capo ai Dirigenti;
- non sono stati avviati procedimenti disciplinari connessi alla non osservanza del P.T.P.C.

## **10. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance**

Lo sviluppo del processo integrato di pianificazione strategica e di programmazione economico-finanziaria ha visto il consolidamento metodologico, che ha consentito, sia sotto il profilo logico che temporale, l'ancoraggio tra la definizione del quadro degli obiettivi da perseguire e l'individuazione delle risorse finanziarie necessarie.

Allo scopo poi di definire il complessivo sistema di misurazione e valutazione della performance in linea con le disposizioni del decreto legislativo n. 150/2009, l'Amministrazione ha sviluppato le iniziative necessarie a configurare il modello di riferimento.

Come si è evidenziato nei precedenti esercizi, il ciclo presenta talune connotazioni di problematicità. In particolare, il quadro della pianificazione strategica è caratterizzato da un circoscritto numero di rilevanti obiettivi strategici, articolati in molteplici obiettivi operativi.

L'attuazione di ciascuno degli obiettivi strategici è stata in passato valutata con prevalente riferimento allo stato di avanzamento dei rispettivi piani di azione, e misurata perciò, sempre in prevalenza, con indicatori di realizzazione fisica, sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi operativi che ne costituiscono l'articolazione, a ciascuno dei quali è attribuito, in percentuale, un proprio peso rispetto all'obiettivo strategico.

Il miglioramento metodologico perseguito nel tempo ha portato - per specifici ambiti operativi che ne hanno reso più agevole l'utilizzo - ad un maggior ricorso ad indicatori di output per la misurazione sia degli obiettivi strategici che di quelli operativi che li articolano.

In questi ambiti, l'identificazione preventiva di indicatori di impatto da associare alle strategie fissate rischierebbe infatti di tradursi in proiezioni approssimative e, pertanto, la valutazione di impatto sembra più correttamente praticabile ex post.

Prosegue comunque l'impegno perché, almeno nei settori dove ciò si renda praticabile, si raggiunga una maggiore efficacia descrittiva del format pianificatorio, al fine di meglio chiarire lo sviluppo dell'attività dell'Amministrazione ed i risultati sottesi.

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa secondo un processo che vede interagire, ai vari livelli, l'organo di indirizzo politico, la dirigenza apicale, il personale interessato nonché, nelle fasi di accompagnamento metodologico, di promozione, verifica ed attestazione, l'OIV supportato dalla struttura tecnica permanente.

Va tuttavia considerato che, anche in ragione della complessità ed estensione dell'Amministrazione a tutto il territorio nazionale, nonché della consistenza numerica del personale in servizio lo sviluppo del ciclo è caratterizzato in alcuni casi da rallentamenti e ritardi delle operazioni connesse.

## **11. CONCLUSIONI**

Dalla Relazione finale alla *Performance 2022* emergono alcune indicazioni operative per il 2023.

A parte gli obiettivi strategici individuati dall'Amministrazione, sotto il profilo della programmazione, occorrerà:

- proseguire nello sforzo volto alla definizione puntuale degli obiettivi assegnati ai singoli Dirigenti, degli indicatori e della conseguente reportistica;
- mantenere l'attenzione sulla digitalizzazione e su tutti i processi idonei a snellire e a fornire risposte più rapide agli utenti;
- procedere nella definizione degli *standard* dei servizi e all'inclusione degli stessi negli indicatori rilevanti ai fini del PEG 2023 e Performance 2023/2025, oltre a stimolare i Dirigenti a vigilare sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione.