



Comune di Aradeo

LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

RELATIVA ALL'ANNO 2023

Premessa: cosa è la Relazione

La Relazione annuale sulla *performance* è il documento attraverso il quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della *performance* dell'anno precedente, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato.

Il principale riferimento normativo è l'art. 10 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

La Relazione annuale sulla *performance* persegue principalmente le seguenti finalità:

- è uno *strumento di miglioramento gestionale*, grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della *performance*;
- è uno *strumento di accountability*, attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati.

Di norma, entro il 30 giugno di ogni anno il Comune pubblica, sul proprio sito istituzionale, la Relazione annuale sulla *performance*, approvata dalla Giunta Comunale e validata dal Nucleo di Valutazione.

La Relazione deve svilupparsi con un linguaggio semplice, privilegiare la sinteticità e garantire una facile leggibilità delle informazioni.

Vi sono dei **contenuti minimi** che devono trovare spazio nell'articolazione della Relazione stessa:

- sintesi dei principali risultati raggiunti;
- analisi del contesto e delle risorse;
- misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale.

La Relazione annuale deve contenere, infine, il **bilancio di genere** realizzato dall'amministrazione (articolo 10, comma 1, lett. b, d.lgs. 150/2009), al fine di evidenziare il diverso impatto che le politiche e le attività dell'amministrazione hanno determinato in relazione alla diversità di genere.

Il Ciclo della Performance del Comune di Aradeo

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 56 del 16.05.2019 è stato approvato il "Regolamento contenente i criteri per la definizione, misurazione e valutazione delle performance", in attuazione delle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009.

In detto Regolamento si dispone all'art. 5 quanto segue:

"1. Entro il 30 giugno di ogni anno, l'Amministrazione predisponde un documento denominato "Relazione sulla performance" 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 degli eventuali scostamenti.

2. La relazione sulle performance fa riferimento al Piano delle performance e riporta sia l'esito delle verifiche effettuate nel corso dell'anno, sia il giudizio complessivo riferito all'anno in esame, riguardo allo stato di attuazione di ciascun obiettivo, con riferimento ai progetti e alle politiche a cui è collegato.

3. La relazione sulle performance è validata dall'organismo di valutazione e sottoposta all'esame del Sindaco ai fini dell'approvazione mediante deliberazione di Giunta Comunale."

Per l'anno 2023, i documenti legati al cd. *Ciclo della performance*, del quale la presente Relazione ne costituisce la parte finale, sono stati i seguenti:

- il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione, nel quale sono indicati in generale gli obiettivi strategici e programmatici che l'Amministrazione intende realizzare nel proprio mandato e nel triennio 2023/2025 in particolare), approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 11 del 30.03.2023;
- il Bilancio di previsione 2023/25, ovvero il principale documento di programmazione finanziario dell'ente al cui interno sono gli interventi che il Comune intende attuare, approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 26 del 18.04.2023; successivamente vi sono state nell'anno otto variazioni al suo testo originario sempre ad opera del Consiglio Comunale;

- il P.E.G. (Piano Esecutivo di Gestione, con il quale sono assegnati i vari capitoli di entrata e di spesa del bilancio ai Responsabili delle sei Aree in cui è suddivisa l'organizzazione dell'Ente, per permettere loro di operare nel raggiungimento degli obiettivi, siano esso di mantenimento, di sviluppo o strategici), approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 70 del 16.05.2023;
- il P.I.A.O. (il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, al cui interno è inserito il cd. Piano della Performance con l'individuazione per ogni singolo Responsabile dei cd. obiettivi di performance, al cui raggiungimento è legato anche l'erogazione delle indennità di risultato dei Funzionari – Responsabili di Area), approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 142 del 16.10.2023; in altri termini, nel PIAO sono inseriti i principali e più importanti obiettivi che il Comune intende realizzare nell'ambito della propria attività amministrativa, intimamente legati e/o conseguenti ai programmi politici che l'Amministrazione si è data, in coerenza con quanto proposto e promesso ai cittadini in sede di elezioni.

Sintesi dei principali risultati raggiunti

Nel citato PIAO sono stati assegnati complessivamente ai Responsabili di Area n. 61 obiettivi di performance così suddivisi:

n. Area	Denominazione Area	n. obiettivi
1	Amministrativa, Affari Generali ed Istituzionali	15
2	Finanza e Programmazione	12
3	LL.PP. e Servizi Tecnici	9
4	Edilizia ed Urbanistica	8
5	Polizia Locale e Protezione Civile	10
6	Ambiente Ecologia e Servizi manutentivi Cimitero	7
totale		61

A questi occorre aggiungere anche i cinque assegnati al Segretario Comunale, che non ha poteri gestionali, ma al quale sono stati comunque assegnati, oltre ai compiti di ufficio di cui all'art. 97 del Testo Unico sugli Enti Locali (Dlgs 267/2000) ed ai sensi dell'art.42 del CCNL dei Segretari Com.li e Prov.li del 16/05/01, alcuni obiettivi specifici da realizzare nel corso del 2023; questi si aggiungono ad altri analoghi processi assegnati a detto dirigente nel Comune di Castri di Lecce, con il quale il Comune di Aradeo divide al 50% detto Ufficio.

In totale quindi vi sono **n. 66 obiettivi** assegnati per l'anno 2023.

Dalle risultanze effettuate dal Nucleo di Valutazione, soggetto autonomo e terzo rispetto ai Responsabili di Area, che ha il compito di esaminare e valutare il grado di raggiungimento di detti procedimenti, si sono determinati i seguenti risultati:

AREA	OBIETTIVI RAGGIUNTI	OBIETTIVI PARZIALMENTE RAGGIUNTI	OBIETTIVI NON RAGGIUNTI
1 – Amministrativa, Affari Generali ed Istituzionali	13	2	0
2 – Finanza e Programmazione	11	1	0
3 – LL.PP. e Servizi Tecnici	7	2	0
4 – Edilizia e Urbanistica	7	1	0
5 – Polizia Locale e Protezione Civile	9	1	0
6 – Ambiente e Servizi Cimiteriali	6	1	0
TOTALE	53	8	0

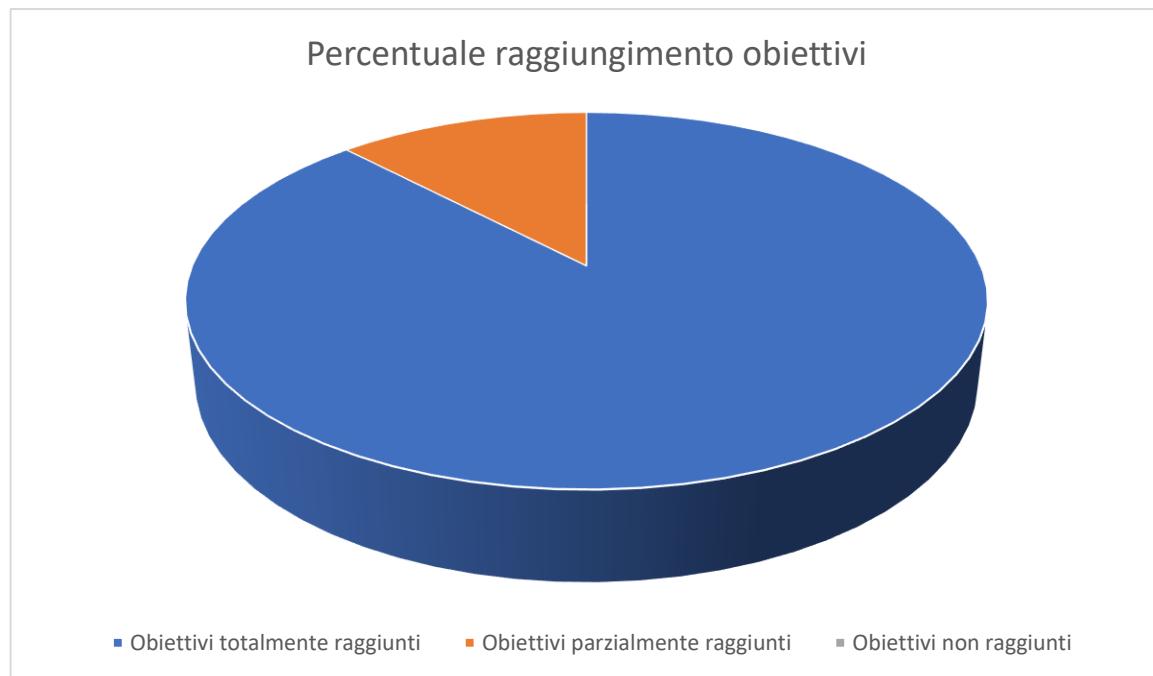
Obiettivi totalmente raggiunti: n. 53 pari a circa l'87%;

Obiettivi parzialmente raggiunti: n. 8 pari a circa il 13%

Obiettivi non raggiunti: n. 0 pari al 0%

Ai n. 53 obiettivi raggiunti si aggiungono i n. 5 assegnati al Segretario Comunale e pertanto complessivamente gli obiettivi raggiunti ammontano a 58 su n. 66 complessivi, ovvero l'87,87%.

Per dare una immediata valenza alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi i dati suddetti vengono rappresentati anche in forma grafica, come segue:



Per l'anno 2023, in ragione della propria organizzazione e dell'applicazione del contratto collettivo

di riferimento, il Comune ha previsto un Budget complessivo riservato alle indennità di risultato per i Responsabili di Area: € 15.425,00.

Dati i risultati di valutazione, che prevedono come evidenziato in alcuni casi un parziale raggiungimento degli obiettivi assegnati, le indennità di risultato liquidate ai Responsabili di Area per l'anno 2023 sono state pari a € 15.010,23.

Ciò ha determinato un risparmio di spesa di € 414,77.

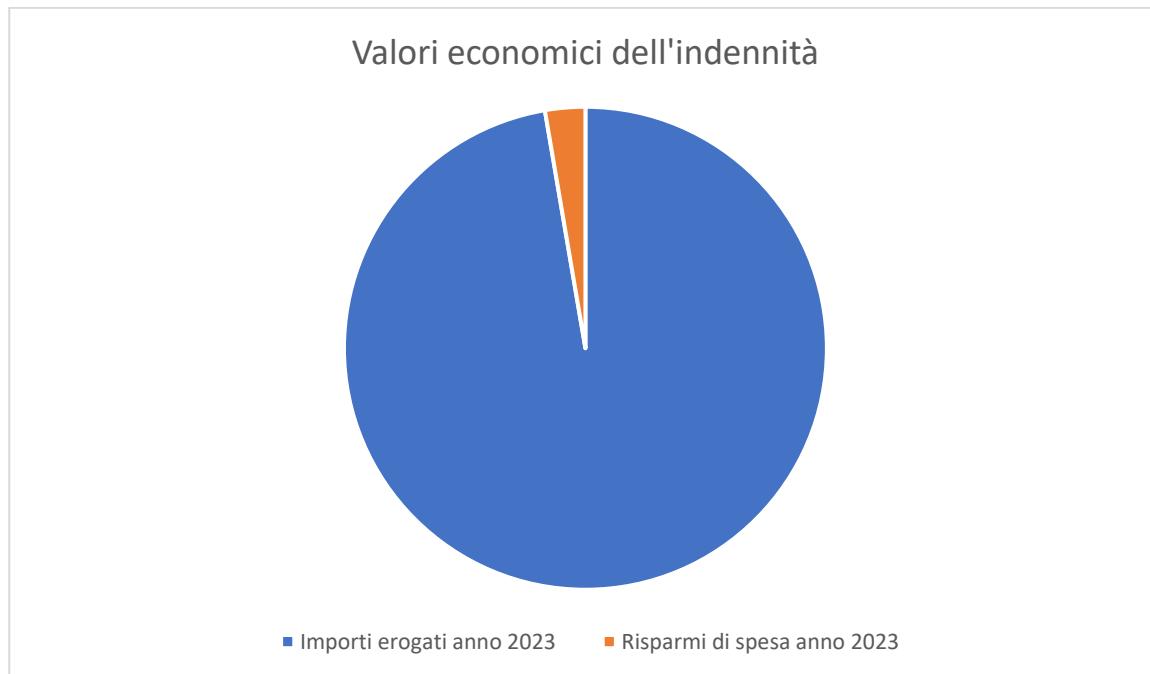
La massima indennità erogata a un singolo Responsabile di Area è stata di € 3.192,75.

La minore indennità erogata è stata di € 1.194,14.

L'indennità di risultato liquidata al Segretario Comunale limitatamente al Comune di Aradeo ed esclusa la quota relativa al Comune di Castri di Lecce per il 2023: € 5.046,30.

Si specifica che tutti detti importi sono al lordo di tasse e imposte previste dalla normativa vigente.

Di seguito una rappresentazione grafica degli importi economici di fatto erogati per il 2023.



La quantificazione puntuale, ai fini della liquidazione delle indennità da erogare ai singoli Responsabili, è stata effettuata con Determinazione Reg. Gen. n. 459 del 23.10.2024.

Analisi del contesto e delle risorse

Il raggiungimento degli obiettivi, previsti dalla Giunta Comunale ed assegnati ai Responsabili di Area, si è sviluppato senza particolari mutamenti del contesto organizzativo dell'Ente: alla data

del 1[^] gennaio 2023 i dipendenti erano 32 mentre al 31 dicembre 2023 risultavano in numero di 33; nel corso dell'anno vi sono state n. 2 cessazioni (un operatore esperto e n. 1 istruttore agente di polizia) e n. 3 assunzioni (n. 3 istruttori di cui uno agente di polizia).

L'organizzazione dell'Ente, da un punto di vista dell'organigramma, è rimasta invariata rispetto al passato e risulta divisa in sei aree come innanzi meglio indicate; anche i nominativi dei Responsabili non sono stati mutati nel corso del 2023.

Alla data del 31.12.2023 è cessato l'incarico al Responsabile dell'Area "6", Ing. Napoli Roberta, assunta tramite selezione ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000; in sua sostituzione, ma per il 2024, vi è un nuovo Responsabile individuato tra i Funzionari dipendenti.

Non si sono registrati eventi esogeni (pandemie, cataclismi, inabilità di importanti strutture comunali, ecc.) che hanno fortemente inciso sui singoli processi assegnati dal Comune nel Piano delle Performance tra la fase della programmazione e quella della gestione.

Circa le risorse umane, strumentali e finanziarie si constata una sostanziale coerenza tra le informazioni dei citati Piani di programmazione e la situazione fattuale dell'anno preso in considerazione dalla presente Relazione.

Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale

Per comprendere al meglio come si sviluppa il cd. Ciclo delle Performance, si rimanda a quanto specificato nel Regolamento di cui alla citata deliberazione della Giunta Comunale n. 56 del 16.05.2019. Copia dello stesso è pubblicato sul sito internet del Comune di Aradeo, link "*Amministrazione Trasparente> Performance>Sistema di misurazione e valutazione della Performance*".

Per quanto qui interessa, appare utile evidenziare che tutti i dipendenti comunali, siano essi Responsabili di Area (ovvero coloro che agiscono in nome e per conto del Comune nelle attività gestionali e che quindi si assumono la responsabilità degli atti con valenza esterna dell'Ente) o semplici addetti ai vari Uffici, con diversi compiti e mansioni correlati al loro inquadramento giuridico, sono soggetti a valutazioni, circa la propria attività e comportamenti; da detta valutazione, come detto, scaturisce anche il riconoscimento di una integrazione economica (cd. salario accessorio).

In linea di massima, mentre i Responsabili delle sei Aree, titolari di incarico di Elevata Qualificazione (EQ), in cui si struttura l'organizzazione dell'Ente, sono valutati dal Nucleo di Valutazione, ovvero da un soggetto, nominato dal Sindaco, esterno al Comune per garantire una

maggiori autonomia ed imparzialità di giudizio, i restanti dipendenti sono valutati dal proprio Responsabile di Area.

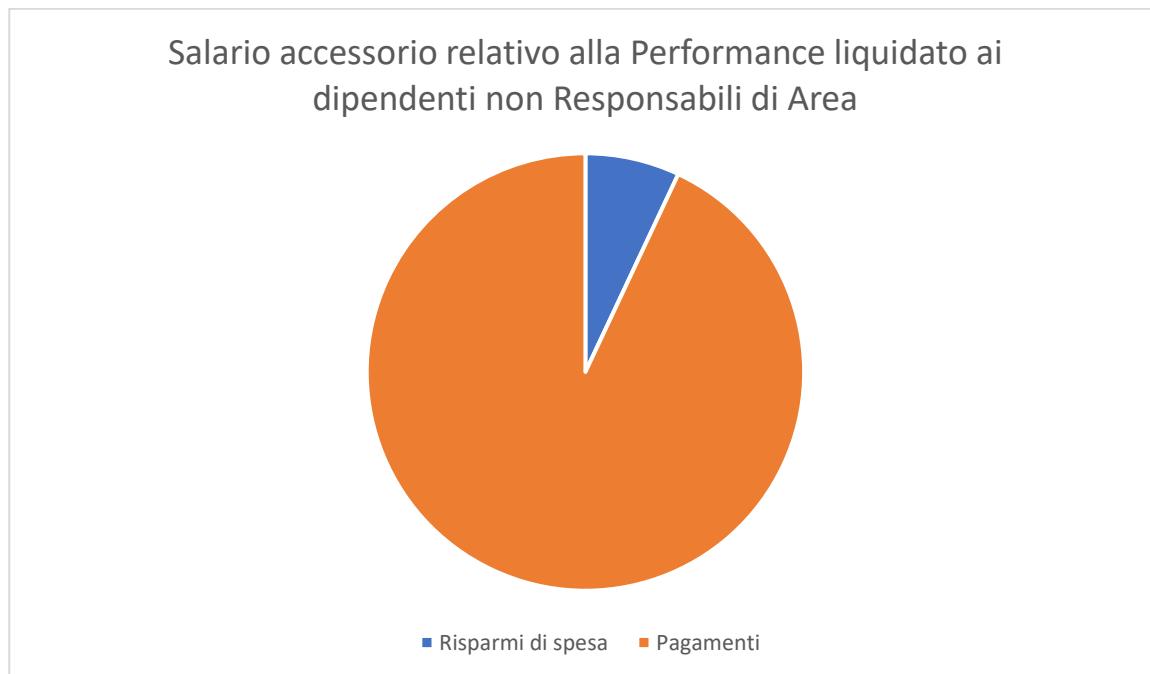
Con riferimento ai dipendenti non titolari di incarico di EQ, il budget previsto come salario accessorio per l'anno 2023, in base al Contratto Decentrato Integrativo siglato tra Amministrazione e rappresentanti sindacali in data 28.12.2023, ammontava complessivamente ad € 265.174,85; di questo la parte relativa ai "Premi correlati alla performance" è pari ad **€ 109.596,50**.

Anche in questi casi si tratta di importi al lordo di imposte e tasse.

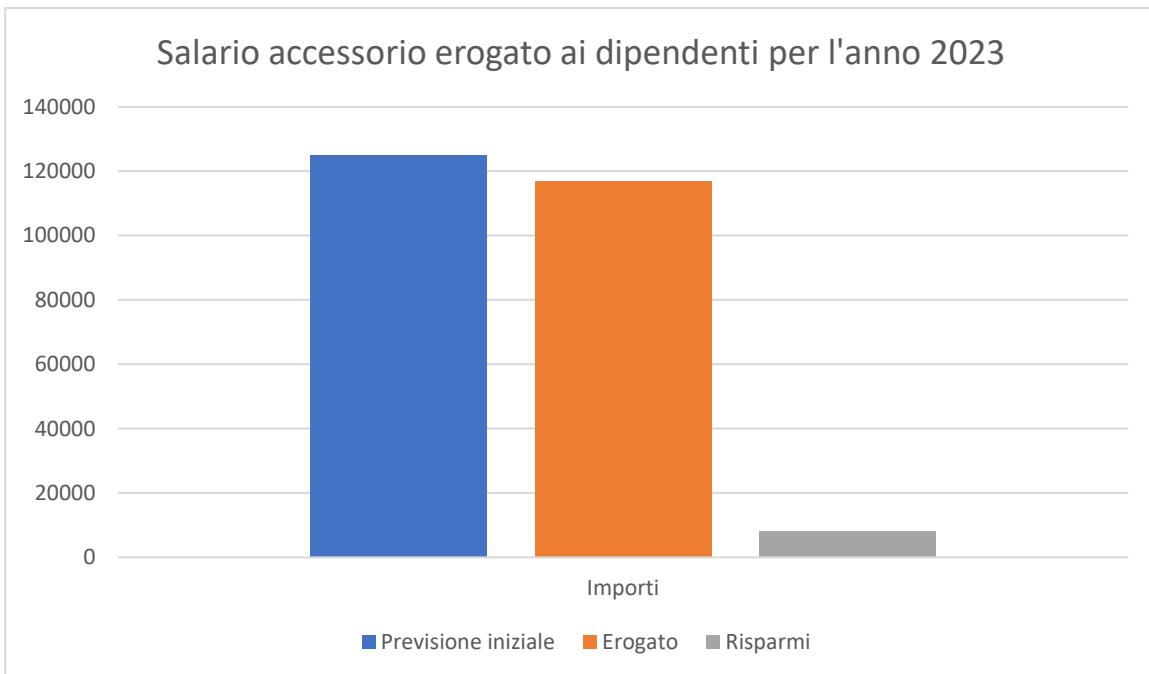
In base alle risultanze delle valutazioni fatte dai singoli Responsabili EQ, si registrano i seguenti dati:

- Scostamenti, ovvero risparmi di spesa tra stanziato e pagato: € 7.657,92.
- Pagamenti erogati ai dipendenti: € 101.938,58.
- Migliore valutazione dipendenti non titolari di incarico EQ: € 5.056,75.
- Minore valutazione dipendenti non titolari di incarico EQ: € 393,70.
- Valore medio di produttività erogata ai dipendenti non EQ: € 3.653,22.

Anche in questo caso si elabora un grafico per evidenziare più facilmente i predetti dati.



Da ultimo, per dare una rappresentazione grafica complessiva di quanto erogato come salario accessorio nell'anno 2023, a tutti i dipendenti indistintamente da funzione e ruolo ricoperti, si illustra graficamente detta situazione.



Il bilancio di genere

L'allegato 2 del PIAO 2023/205 attiene al cd. Piano delle azioni positive, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 22.03.2023.

In breve il Legislatore, con il Dlgs n. 198 del 2006 cd. "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", impone alle Amministrazioni pubbliche, tra cui i Comuni, di adottare un Piano "...al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate..."; inoltre, altro obiettivo prioritario è quello di favorire "...il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi."

Nel Comune di Aradeo, nell'anno 2023, il rapporto tra uomini e donne era esattamente pari, essendo le dipendenti donna il 50% del totale.

Tra i sei Responsabili di Area erano presenti n. 4 donne e n. 2 uomini.

Non si registrano esposti, reclami o comunque segnalazioni di discriminazioni o situazioni simili da parte di dipendenti e/o organizzazioni sindacali che evidenziano problemi in materia di fattispecie legate al sesso di appartenenza o comunque di violazione delle cd. pari opportunità.

La validazione della Relazione

Ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c) del d.lgs. 150/2009, l'OIV (o Nucleo di Valutazione come nel caso del Comune di Aradeo) "valida la Relazione sulla performance (...) a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione".

Con verbale n. 24 del 26.10.2024 il Nucleo di Valutazione dott. Caggiula Alessandro ha validato la presente Relazione, esprimendo quindi una coerenza totale tra i suoi contenuti ed il Piano della Performance 2023.

Aradeo, lì 31.10.2024

Il Segretario Comunale
Dr. Antonio Antonica