



COMUNE DI LONGI

Città Metropolitana di Messina

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2023

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

1. Presentazione

Chi siamo

Il Comune si può definire “un’organizzazione a servizio delle persone esistenti in un territorio”. È l’ente più vicino ai bisogni dei propri cittadini, competente a provvedere agli interessi della popolazione stanziata sul proprio territorio. Il Comune, pertanto, rappresenta la comunità di riferimento, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo culturale, sociale ed economico. Dato che in esso i cittadini concentrano i propri interessi, il Comune costituisce il fulcro della vita sociale, promuove la protezione degli interessi generali, ha la rappresentanza legale dell’insieme dei cittadini e la tutela dei loro diritti, provvede all’erogazione dei servizi istituzionali. Il Comune, in quanto Ente, è contraddistinto da un elemento fondamentale che è la sua organizzazione, costituita dall’insieme delle persone che vi lavorano, che, con l’utilizzo dei mezzi e delle risorse a disposizione, permettono lo svolgimento dei compiti che il Comune è chiamato ad assolvere ed il raggiungimento degli obiettivi istituzionali. Il Comune concorre alla determinazione degli obiettivi contenuti nei piani e programmi dello Stato e della Regione e provvede, per quanto di propria competenza, alla loro specificazione ed attuazione.

L’organizzazione burocratica del Comune di LONGI era articolata in 4 Aree, cui erano preposti i relativi Responsabili titolari di P.O., oggi E.Q.

Questi Centri direzionali sono gli organi tecnici dell’Ente, cioè quelle componenti che sono chiamate a porre in essere atti giuridici per conto dell’Ente e che rispetto ad esso non rappresentano un’entità distinta ma lo rappresentano.

Nell’Ente comunale vige il principio della divisione del lavoro nel senso che alcuni soggetti formano o manifestano la volontà dell’Ente (organi) ed altri rendono possibile l’attività dei primi (uffici).

Sintesi delle informazioni d’interesse per i cittadini e gli altri stakeholder

La popolazione totale residente nell’ambito territoriale dell’Ente al 31.12.2022, secondo i dati forniti dall’Ufficio Anagrafe, ammontava a 1321 abitanti.

Organigramma dell’Ente

La struttura organizzativa dell’Ente, come previsto dal Regolamento sull’ordinamento degli Uffici e Servizi, era articolata in 4 Aree come di seguito denominati:

- | | |
|--------------------------------|----------------------------|
| • Area Amministrativa | Responsabile GALATI Maria |
| • Area Servizi alla Persona | Rag. BELLISSIMO Anna Maria |
| • Area Economico – Finanziaria | Rag. PIDALA’ Gabriella |
| • Area Tecnica | Geom. CARCIONE Renato |

STRUTTURA ORGANIZZATIVA ANNO 2023	
Personale in servizio	
Descrizione	
Segretario Comunale	1
Posizione Organizzative	4
Dipendenti	19
Totale unità operative in servizio	24

Il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n.150 (c.d. “Decreto Brunetta”) così come, successivamente, modificato con il D. Lgs. n. 74 del 2017 dà attuazione alla Legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di “ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e costituisce il riferimento normativo principale in materia. Con il surriferito decreto si è inteso orientare l’operato della pubblica amministrazione al raggiungimento degli obiettivi, favorendo in tal modo il passaggio dalla logica dei mezzi alla logica dei risultati, a garanzia di efficacia ed efficienza della gestione dell’Ente.

Il citato D. Lgs. n. 150/2009, oggi deve coordinarsi con quanto previsto dal D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, che richiama l’art. 6, comma 1, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, per quanto concerne i programmi e i piani che confluiscono nelle apposite sezioni del nuovo Piano integrato di attività e organizzazione (c.d. “PIAO”). Il Decreto 30 giugno 2022, n. 132, “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, all’art. 1, comma 2, recita: *“Al fine di adeguare il Piano integrato di attività e organizzazione alle esigenze delle diverse pubbliche amministrazioni, il presente decreto definisce, altresì, le modalità semplificate per l’adozione dello stesso da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti”*.

In ottemperanza a quanto disposto:

- dall’art.3, comma 4, del D. Lgs. n.150/2009, secondo il quale le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell’interesse dei destinatari dei servizi pubblici;

- dall'art. 4 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n.150, rubricato "Ciclo di gestione della performance", il quale prevede, inoltre, che le amministrazioni pubbliche sviluppino, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance, che si articola nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni e di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;
- dall'art. 10, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che concerne il Piano della Performance, quale documento programmatico definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi, conformemente alle caratteristiche enunciate dall'art. 5 dello stesso decreto;
- dall'art. 10, comma 1, lett. b), D. Lgs. 150/2009, che concerne, invece, la Relazione sulla Performance, un documento che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con riferimento ad una precisa annualità, con rilevazione degli eventuali scostamenti. Tale documento, da redigere secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), è adottato dalle amministrazioni e validato dall'OIV e fa riferimento al ciclo della Performance avviato con il piano della performance.

La Performance si valuta per incrementare la qualità dei servizi e la competenza dei dipendenti ed il relativo ciclo di gestione della performance raccoglie in un unico quadro le funzioni di pianificazione, monitoraggio, misurazione e valutazione, conseguenze della valutazione e rendicontazione.

Alla costituzione del sistema globale di gestione della performance partecipano, all'interno delle amministrazioni, i seguenti soggetti:

- ✓ vertice politico amministrativo, che fissa le priorità politiche;

- ✓ dirigenti e dipendenti, che attuano le priorità politiche traducendole, attraverso l'attività di gestione, in servizi per i cittadini;
- ✓ l'organismo indipendente di valutazione/nucleo di valutazione, che supporta metodologicamente lo svolgimento del ciclo di gestione delle performance, assicura la corretta applicazione delle metodologie, la trasparenza e l'integrità delle pubbliche amministrazioni.

La presente Relazione sulla Performance, ai sensi e per gli effetti della normativa sopra richiamata, chiude il ciclo della Performance dell'anno 2023, che poggia sui seguenti atti/documenti fondamentali del Comune di Longi per l'esercizio di interesse:

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E DELLA TRASPARENZA (approvato con Deliberazione del Consiglio Direttivo dell'Unione Comuni dei Nebrodi n.15 del 18.06.2021)

PIANO DELLA PERFORMANCE ANNO 2023 (approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 30.05.2023)

ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI 2023 (alle Aree competenti e, così, ai singoli dipendenti, giuste note in atti)

AVVIO VALUTAZIONE ANNO 2023 (Verbale n.1/2023 del 20.04.2023 con il quale il Nucleo di Valutazione ha proceduto alla validazione degli obiettivi)

Si menzionano, tra l'altro, i seguenti atti:

- Delibera di Giunta Comunale n.151 del 27.11.2023, con cui si è proceduto all'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025;
- Determinazione Dirigenziale, Reg. Gen. n.453 dell'8.09.2023, con la quale si è proceduto alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023, nel rispetto dei vincoli normativi e delle capacità di bilancio dell'Ente;
- La Contrattazione Collettiva Integrativa, parte normativa (2023-2025) ed economica (2023), sottoscritta definitivamente il 13.12.2023.

Preso atto delle relazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi, corredate dalle schede di valutazione del personale non dirigenziale assegnato, trasmesse dai Responsabili di Area con le sottoelencate note, tutte agli atti d'ufficio:

- prot. n.3529 del 07 maggio 2024 (Area Servizi alla Persona);

- prot. n.3619 del 09 maggio 2024 (Area Amministrativa) successivamente integrata con nota prot. n.4150 del 27 maggio 2024;
- prot. n.4166 del 28 maggio 2024 (Area Tecnica) successivamente integrata con nota prot. n.4211 del 29 maggio 2024;
- prot. n.4207 del 29 maggio 2024 (Area Economico-Finanziaria);

Preso atto, inoltre, dei verbali n.6 – n.7 – n.8 e n.9, con i quali il Nucleo di Valutazione ha proceduto alla valutazione della relazione in ordine al raggiungimento, nell'anno 2023, degli obiettivi di performance assegnati a ciascun servizio, qui di seguito si riportano gli indicatori proposti dal Nucleo di Valutazione

Area	Punteggio raggiungimento obiettivi	Punteggio per il comportamento	Punteggio complessivo	% indennità di risultato da corrispondere
Servizi alla Persona	42	63	105	Fino al 15%
Amministrativa	42	63	105	Fino al 15%
Area Tecnica	42	63	105	Fino al 15%
Area Economico-Finanziaria	42	63	105	Fino al 15%

Dato atto che con nota prot. n.152 del 31 maggio 2024 il Nucleo di Valutazione ha proceduto alla trasmissione dei suddetti verbali, completi di scheda di valutazione delle P.O., alla Responsabile dell'Area Amministrativa pro/tempore, al Segretario Comunale pro/tempore ed al Sindaco pro/tempore per i provvedimenti di rispettiva competenza.

Da quanto è dato evincere tutte le Aree, in eguale misura, hanno contribuito al raggiungimento della performance dell'Ente.

Da tali dati è dato evincere che l'attività svolta dall'Ente durante il corso del 2023 ha presentato, con riferimento ai progetti-obiettivo definiti in sede di programmazione, un buon grado di realizzazione. I dati consentono di affermare che è stato profuso da parte dei Responsabili un adeguato impegno nel raggiungimento degli obiettivi concordati.

La presente Relazione ha la finalità di illustrare ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati di Performance ottenuti nel corso del 2023.

Si conclude in questo modo il ciclo di gestione annuale della Performance – esercizio 2023. La redazione e la pubblicazione della relazione sulle performance rappresenta un punto fondamentale dell'applicazione della Riforma Brunetta (D. Lgs. n. 150/2009), in quanto strumento che sintetizza i risultati principali ottenuti dall'Ente, il ciclo della programmazione ed il monitoraggio rispetto ai risultati attesi, nonché la valutazione finale e l'andamento relativo alla trasparenza all'interno dell'Ente.

La relazione annuale sulla Performance è, infatti, uno strumento di miglioramento gestionale grazie alla quale l'Ente può riprogrammare obiettivi e risorse, tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente, migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della Performance. La relazione, inoltre, è uno strumento attraverso il quale l'Ente rendiconta i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti e le relative cause rispetto agli obiettivi programmati.

Analogamente al Piano della Performance, la presente Relazione sarà approvata dalla Giunta Comunale sulla scorta della documentazione già richiamata e in atti. La predetta relazione, inoltre, è oggetto di validazione da parte del Nucleo di Valutazione dell'Ente. Tutti requisiti e condizioni inderogabili per l'accesso agli strumenti premiali.

Longi li, 16.04.2025



Il Responsabile dell'Area
Affari Generali – Servizi alla Persona
Caputo Carmelo

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Carmelo Caputo", written over a horizontal line.