



COMUNE DI NOCERA TERINESE

(PROVINCIA DI CATANZARO)

RELAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024

Approvato con Deliberazione della Commissione Straordinaria nr. 36 del 21.06.2023

PREMESSA

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. Il Piano delle Performance del Comune di Nocera Terinese ha l'obiettivo di rendere più trasparenti e comprensibili i vigenti strumenti di programmazione dell'ente, cercando di creare un collegamento fra gli obiettivi individuati nelle linee di mandato, nel Documento unico di programmazione (DUP), nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) e l'azione quotidiana di tutti coloro che lavorano per garantire la realizzazione di tali obiettivi e l'erogazione di servizi sempre più adeguati alle richieste del Comune.

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.

La "performance" è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

La relazione contiene dati di riferimento del contesto in cui si è svolto il processo performativo, ma soprattutto contiene gli obiettivi che ne rappresentano il contenuto ed i risultati raggiunti.

La relazione annuale sulla performance persegue 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;
- la stesura del documento deve essere ispirato ai principi di: trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità.

La Relazione ha finalità divulgative e perciò deve essere redatta in forma snella, sintetica e comprensibile (ANAC, Delibera n. 05/2012).

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle Amministrazioni Pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli dipendenti e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento (art. 3 del D.Lgs. 150/2009).

Attraverso la gestione del sistema della performance voluto dal legislatore, si indirizzano le Amministrazioni a focalizzare l'attenzione sui risultati e sulle ricadute nel medio lungo termine delle strategie applicate (*output, outcome*) e a porsi l'obiettivo di sviluppare modalità di gestione volte al miglioramento degli stessi.

Per attuare tali principi generali, la legge stabilisce 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.

Il ciclo di gestione della performance 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 indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei

servizi.

L'Amministrazione comunale con Deliberazione della Giunta Comunale n. 59 dell' 11/10/2019, si è dotata del "Regolamento comunale di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale".

Con riferimento a quanto sancito all'interno del predetto Regolamento comunale di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale, il Piano comprende:

- A. Gli obiettivi strategici, che fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e sono correlati alle priorità politiche dell'amministrazione;
- B. Gli obiettivi operativi, a valenza annuale, assegnati alle singole unità organizzative in cui si articola l'Ente;

I predetti obiettivi, nonché degli indicatori e relativi valori iniziali e target, sono stati definiti sulla base del programma di mandato dell'amministrazione e di quanto previsto nei documenti di programmazione finanziaria. Ed inoltre, l'individuazione degli stessi è stato frutto di un processo collaborativo con le singole unità organizzative, ciascuno per la propria di competenza.

Figura 1 - Il perimetro della performance organizzativa



Fonte: Dipartimento Funzione Pubblica 2017

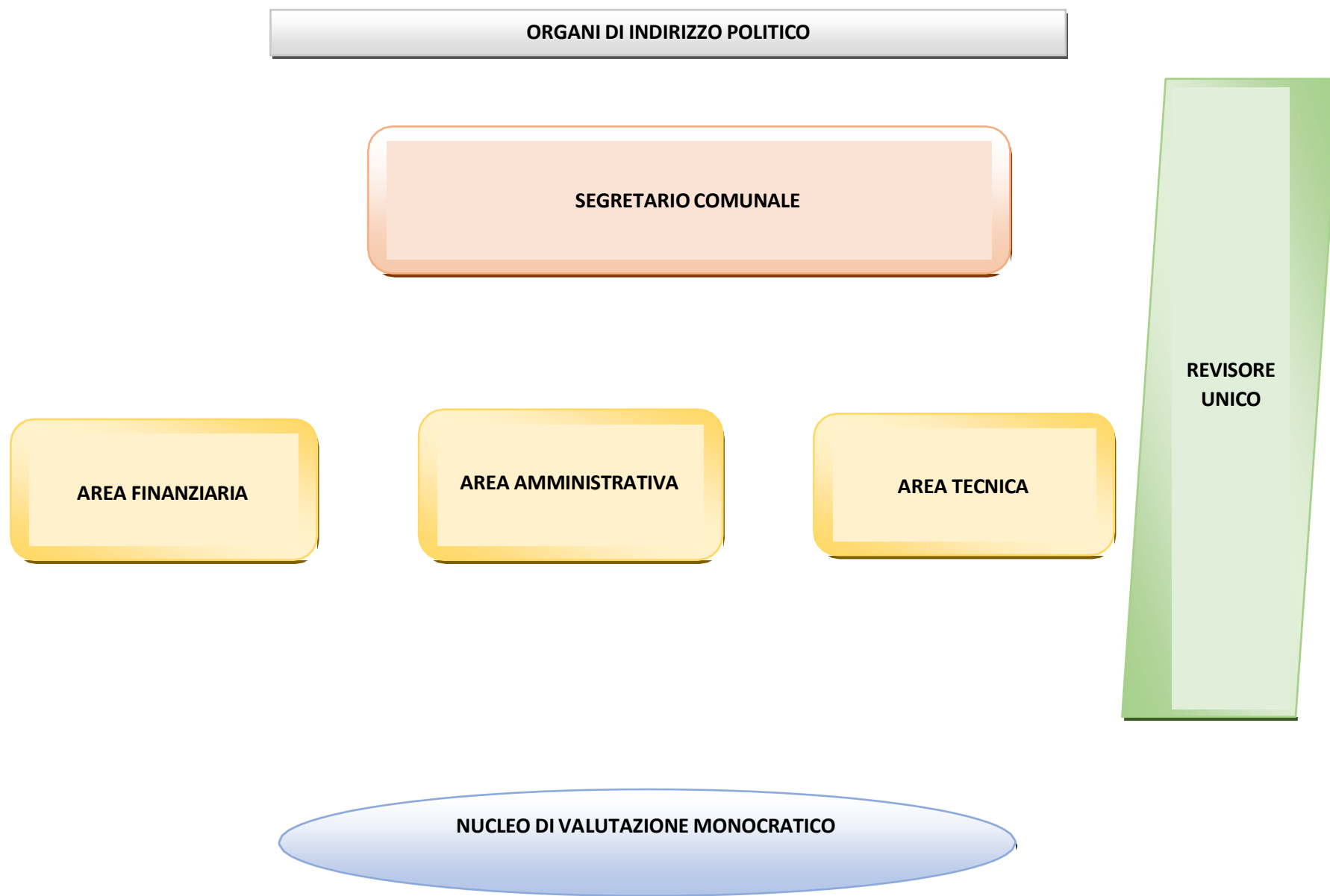
La struttura organizzativa del Comune di Nocera Terinese si articola in tre Aree funzionali.

AREA	RESPONSABILE	CATEGORIA
Amministrativa	Sig.ra Giuliana CEMBALO	Istruttore Amministrativo – C5 (Decreto C. S.)
Finanziaria	Dott. Biagio PRONESTÌ	Istruttore Amministrativo – D (Decreto C. S.)
Tecnica	Geom. Rosario FRATTO/Ing. Mariolina PASTORE (da ottobre)	Istruttore Amministrativo – D (Delibera C. S.)

Al 1° gennaio 2022 nel Comune di Nocera Terinese, risultano in servizio n. 29 dipendenti, a tempo indeterminato/determinato, come riassunto nella seguente tabella

Area funzionale	Dipendente
Amministrativa	<u>Cembalo Giuliana</u> Moraca Maria Grazia Moraca Rosetta Funaro Cristina Figliuzzi Daniela Valentino Gerardo Adamo Elvira Vacante Maria Teresa
Finanziaria	<u>Pronesti Biagio Grande</u> <u>Angelo Maria</u> Ciranni Maria Teresa Cicco Eugenio Cabano Irma Patrizia Benvenuto Romano Mendicino Gianluca Macchione Giuseppina Macchione Elisa
Tecnica	<u>Fratto Rosario</u> Spizzirri Maria Vittoria Adamo Eliana Macchione Gino Orlando Adriano Macchione Carmine Paradiso Francesco Pandolfo Enzo Macchione Massimo Valentino Gino
Polizia Municipale	Lanzo Antonio Ianchello Ettore

struttura organizzativa dell'ente



Il Comune opera in un contesto caratterizzato da enormi criticità quali la carenza di personale e la limitatezza delle risorse finanziarie. Gli obiettivi assegnati salvaguardando gli equilibri di bilancio. Il piano della performance è stato approvato con Delibera della C.S. nr. 94/2022.

albero della performance



MIGLIORARE L'EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	INNALZARE I LIVELLI DI TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	MIGLIORARE I PROCESSI DI FUNZIONAMENTO INTERNI E DI EROGAZIONE DEI SERVIZI DELL'ENTE
---	--	---



- **RICOGNIZIONE DELLE CONCESSIONI DEMANIALI**
- **PRATICHE SUE - TEMPI DI RISPOSTA 30GG**
- **ANTICIPAZIONE DI TESORERIA**
- **EMISSIONE RUOLI ACCERTAMENTI DEGLI ANNI IMU E TASI PER GLI ANNI NON PRESCRITTI**
- **DIRITTO ALLO STUDIO**

RISULTATI RAGGIUNTI

1. Obiettivi

1.1 Obiettivi strategici

1 – Migliorare l'efficienza Amministrativa (Peso 30 %)

Descrizione	<p>L'obiettivo strategico ha come scopo il miglioramento organizzativo. L'intento è quello di sviluppare la capacità di innovazione e la competitività dell'amministrazione migliorando l'efficienza ed assicurando l'economicità, la speditezza e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.</p> <p>L'obiettivo ha la finalità di stimolare i cambiamenti e quindi la realizzazione di interventi organizzativi e operativi per pervenire alla piena condivisione e assunzione di responsabilità da parte dei vari soggetti interni all'azienda.</p> <p>L'obiettivo è misurato attraverso un indicatore.</p> <p>Tempo medio di pagamento. Il calcolo dell'anzidetto rapporto, che deve tenere conto di tutte le transazioni commerciali pagate nel periodo di riferimento (anno solare), si fonda sui seguenti elementi: numeratore: la somma dell'importo di ciascuna fattura o richiesta di pagamento di contenuto equivalente pagata moltiplicato per la differenza, in giorni effettivi, tra la data di pagamento della fattura ai fornitori e la data di scadenza; denominatore: la somma degli importi pagati nell'anno solare. L'ente ha fissato un target pari 60 giorni per il primo anno con progressiva diminuzione.</p> <p>Ad oggi non è possibile stabilire il valore iniziale in quanto l'organizzazione interna non consente di misurare il dato attuale sicchè l'obiettivo assume maggiore valore strategico.</p>							
Dati di contesto e analisi critica	Il Comune in dissesto finanziario dal 2015, opera in un contesto caratterizzato da enormi criticità quali la carenza di personale e la limitatezza delle risorse finanziarie.							
Riferimento al DUP e/o al Programma di mandato	DUP 2021/2023 – Delibera C.S. nr. 42 del 4.5.2022							
Indicatori								
Titolo	Numeratore/denominatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target	
							2022	RISULTATO
<u>Tempestività dei pagamenti</u>	Somma dell'importo di ciascuna fattura o richiesta di pagamento di contenuto equivalente pagata moltiplicato per la differenza, in giorni effettivi, tra la data di pagamento della fattura ai fornitori e la data di scadenza /Somma degli importi pagati nel periodo di riferimento	Contabilità economico-finanziaria dell'ente	Interna	GG	100%	ND	60	104,62

2- Innalzare i livelli di trasparenza e anticorruzione (Peso 30 %)

Descrizione	<p>La riduzione del rischio istituzionale di corruzione rappresenta, oltre che un obbligo di legge, anche una esigenza di fondamentale importanza per la promozione dell'immagine dell'Ente e per la diffusione della cultura della legalità e del rispetto delle regole, il potenziamento delle attività in materia di trasparenza costituisce un valido corollario per la promozione della legalità e per il miglioramento dei rapporti con il cittadino. Senza legalità e trasparenza non si può pervenire alla crescita del territorio. Quanto sopra non può non passare per una valorizzazione del diritto di accesso quale strumento volto a garantire la detta trasparenza dell'agere pubblicistico oltre che un'immediata fruibilità dei dati agli utenti. Lo scopo dell'obiettivo strategico è di innalzare i livelli di trasparenza nell'ente e rafforzare la governance attraverso l'ottimizzazione delle prestazioni dell'amministrazione in combinazione con l'attuazione del processo di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione. L'obiettivo è misurato attraverso due indicatori:</p> <p>Capacità di risposta alle richieste di accesso civico e di accesso agli atti: Il target è stato fissato al 40% per il 2017, 70% per il 2023 e 100% per il 2024</p> <p>Tempi medi di pubblicazione delle delibere: si intende rendere tempestivamente fruibili dall'utenza esterna attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale delle delibere dell'ente ed innalzare così il grado di adempimento (compliance e qualità) degli obblighi di pubblicazione, attraverso il tempo medio che intercorre tra la predisposizione delle delibere e la pubblicazione sul sito istituzionale". Nell'anno 2022 si fissa un target pari a 10 giorni che si ridurrà progressivamente per gli anni futuri e pari ad 5 giorni per il 2023 e 2 giorni per il 2024.</p>							
Dati di contesto analisi critica	Il Comune opera in un contesto caratterizzato da enormi criticità quali la carenza di personale e la limitatezza delle risorse finanziarie.							
Riferimento al DUP e/o al Programma di mandato	DUP 2021/2023 – Delibera C.S. nr. 42 del 4.5.2022							
Indicatori								
Titolo	Numeratore/denominatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target	
							2022	RISULTATO
Capacità di risposta alle richieste di accesso civico e accesso agli atti	Numero di accessi evasi in 30 giorni / numero accessi totali (97 accessi in totale)	Protocollo Ente	interna	%	50%	ND	40%	50%
Tempi medi di pubblicazione delle delibere	Numero totale giorni che intercorrono tra la data di predisposizione delle delibere e la data di pubblicazione delibere	Albo	interna	GG	50%	ND	10	3

3- Migliorare i processi di funzionamento interni e di erogazione dei servizi dell'Ente (Peso 40 %)

Descrizione	Lo scopo dell'obiettivo strategico è di innalzare il livello di trasparenza e di ottimizzazione delle prestazioni dell'amministrazione in combinazione con l'attuazione del processo di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione. L'obiettivo è misurato attraverso un indicatore: Capacità di risposta alle richieste delle certificazioni: Il target è stato fissato al 40% per il 2022, 60% per il 2023 e 100% per il 2024							
Dati di contesto e analisi critica	Il Comune opera in un contesto caratterizzato da enormi criticità quali la carenza di personale e la limitatezza delle risorse finanziarie.							
Riferimento al DUP e/o al Programma di mandato	DUP 2021/2023 – Delibera C.S. nr. 42 del 4.5.2022							
Indicatori								
Titolo	Numeratore/denominatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target	
							2022	RISULTATO
Rilascio certificati di destinazione urbanistica e autorizzazioni varie	numero di richieste evase / numero richieste pervenute	Protocollo dell'Ente	interna	%	100%	ND	40%	80%

1.2 Obiettivi operativi

L'individuazione degli obiettivi operativi è strettamente legata alla definizione degli obiettivi strategici da cui, infatti, si è partiti per dettagliarli. Tali obiettivi operativi sono connotati da un profilo più strettamente tecnico/operativo e si riferiscono ad un arco temporale annuale, coerentemente con i fini precisi dell'Ente e con gli obiettivi strategici. Gli obiettivi operativi sono misurati mediante un indicatore di risultato e il peso dei medesimi è ugualmente distribuito rispetto al peso dell'obiettivo strategico delle unità operative alle quali si riferiscono. Di seguito vengono riportate le schede di sintesi degli obiettivi operativi distinti per Aree:

AREA TECNICA

Si evidenzia la necessità di procedere alla ricognizione delle concessioni demaniali al fine di verificare la sussistenza dei requisiti. Inoltre, è necessario porre obiettivi performanti per i tempi di risposta alle pratiche SUE

Obiettivo strategico n. 3	Obiettivo Operativo	Peso obiettivo (%)			Peso (%)	Valore iniziale	RISULTATO
			Numeratore/denominatore	Fonte			
<i>Migliorare l'efficienza Amministrativa</i>	Ricognizione delle concessioni demaniali	50%	Elenco concessioni e verifica della sussistenza dei requisiti	PROTOCOLLO	50	ND	ON
	Pratiche SUE - Tempi di risposta 30gg (nr. 254 pratiche di cui nr. 15 permessi – resto segnalazioni)	50%	Nr. Pratiche evase in 30 gg /nr totali di pratiche	PROTOCOLLO	50	ND	50%

AREA FINANZIARIA

Si evidenzia che la buona salute finanziaria dell'ente è da considerarsi condizione imprescindibile per poter porre in atto le condizioni di sviluppo del territorio. Il mancato ricorso all'anticipazione di tesoreria ed il potenziamento delle attività di riscossione evita di compromettere gli equilibri finanziari dell'Ente.

Obiettivo strategico n. 1	Obiettivo Operativo	Peso obiettivo (%)	Indicatori				RISULTATO
			Titolo	Peso (%)	Unità di misura	Valore iniziale	
<i>Migliorare l'efficienza Amministrativa</i>	Anticipazione di tesoreria	50%	Mantenere il livello di anticipazione di tesoreria all'anno 2021	100%	%	0	ON
	Emissione ruoli accertamenti degli anni IMU e TASI per gli anni non prescritti	50%	Emissione Report IMU e TASI entro il 31.12.2022	100%	ON/OFF	ND	ON

AREA AMMINISTRATIVA

L'ente ha approvato il regolamento del diritto allo studio allo scopo di svolgere un ruolo primario nel campo dell'istruzione obbligatoria e, a tal riguardo, intende adottare ogni azione per attuare il diritto allo studio.

A tale fine è necessario organizzare i relativi servizi in tempo utile per il normale inizio dell'anno scolastico.

I servizi maggiormente di impatto riguardano il trasporto scolastico e la mensa.

Obiettivo strategico n. 2	Obiettivo Operativo	Peso obiettivo (%)	Indicatori				RISULTATO
			Titolo	Peso (%)	Unità di misura	Valore iniziale	
<i>Migliorare i processi amministrativi</i>	diritto allo studio	50%	Affidamento servizio di trasporto entro il 30.09.2022 procedura di scelta contraente entro il 30.10.2022	100	%	ND	ON
	diritto allo studio	50%	Affidamento servizio mensa entro il 30.09.2022 procedura di scelta contraente entro il 30.10.2022	100	%	ND	ON

CONCLUSIONI

La presente Relazione sulla Performance 2022, redatta in forma sintetica, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del D. Lgs. 27/10/2009, n.150, chiude il ciclo annuale di programmazione gestionale. La stessa dovrà essere approvata dalla Giunta Comunale -e per essa dalla Commissione Straordinaria- e validata dal Nucleo di Valutazione.

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. 27/10/2009, n. 150, è l'atto 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.

A tale riguardo si rinvia al vigente Regolamento comunale di disciplina della misurazione e valutazione della *performance* e del sistema premiale approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 59 dell'11/10/2019.