



COMUNE DI PETINA

Prov. di Salerno

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2022

La presente relazione, predisposta ai sensi e per gli effetti dell'art.10, comma 1, lett.b), del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno 2022, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione.

Tale Relazione è predisposta nel rispetto di quanto definito dalle Linee Guida predisposte dalla CIVIT, approvate con delibera n. 5/2012 “Linee guida ai sensi dell’art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all’art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto”, nonché delle modifiche apportate dal **D.P.R. 9 maggio 2016 n. 105**, dal decreto Legislativo n.74 del **25 maggio 2017** e dal **contratto collettivo nazionale di lavoro 2016-2018**, il quale prevede l’attivazione di un **ciclo generale di gestione della performance**, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un’ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi.

Il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni pubbliche un quadro di azione che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (*input*) a quella di risultati (*output ed outcome*), orientato a porre il cittadino al centro della programmazione (*customer satisfaction*) e della rendicontazione (*trasparenza*), e rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (*premiabilità selettiva*).

La citata legislazione, infatti, sostituendo definitivamente il concetto di produttività *individuale e collettiva del previgente ordinamento*, ha introdotto il concetto di ***performance organizzativa e individuale***.

Al fine di consentire all’ente locale di poter valutare la performance organizzativa e individuale del personale dipendente (*Responsabili di P.O. e restante personale*), le amministrazioni **predispongono, aggiornano e adottano** annualmente il “**Sistema di misurazione e valutazione della performance**”, di seguito definito “SMVP”, previo parere vincolante del Nucleo di valutazione.

Con il presente atto si intende rappresentare un resoconto circa i risultati organizzativi e individuali raggiunti, desunti dai seguenti strumenti di pianificazione e controllo della propria attività

- **LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO 2022-2027** (Approvate con delibera di Consiglio comunale n. 24 dell’11/10/2022);
- **DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE** (Approvato con delibera di Consiglio comunale n. 20 del 26/09/2022)
- **PROGRAMMA TRIENNALE DEI LL.PP.** (Approvato con delibera di Consiglio comunale n. 16 del 29/08/2022)
- **PIANO PERFORMANCE** (Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 68 del 14/11/2022)

- **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**, secondo le indicazioni del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, introdotto dal D.Lgs. 150/2009, (Sistema di misurazione della performance adottato con delibera di Giunta comunale n. 54 del 25/06/2018 e confermato per l'anno 2022 con delibera di Giunta comunale n. 64 del 3/11/2022)

Con deliberazione della G.C. n. 68 del 14/11/2022 è stato approvato il **Piano della Performance 2022**, ai sensi dell'art.10 del D.Lgs 150/2009, sulla base degli atti programmatici di indirizzo politico-amministrativo sopra richiamati.

La valutazione della performance e il controllo di gestione, si sono realizzati mediante:

A) Valutazione della Performance. Nei primi mesi di ciascun anno di riferimento il Nucleo di valutazione procede alla verifica dello stato di attuazione degli obiettivi strategici, assegnati a ciascun Responsabile, utilizzando:

- l'acquisizione di una relazione dei Responsabili di P.O. sul raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- i risultati dei controlli interni, effettuati dal Segretario comunale;
- la comunicazione del servizio personale che non sono state adottate misure disciplinari e che non sono pervenute segnalazioni di disfunzioni dei servizi erogati da parte dell'utenza;
- un colloquio con il Segretario comunale, quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza sullo stato di attuazione delle misure contenute nel P.T.P.C.T. anno 2022-2024.

Il Nucleo di Valutazione, in data 11 aprile 2023, ha provveduto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati con il Piano della Performance, relativamente all'anno 2023. Sulla base dell'apposito **Sistema di misurazione e valutazione** approvato con deliberazione della G.C. n.54 del 25/06/2018 e confermato per l'anno 2022 con delibera di Giunta comunale n. 64 del 3/11/2022, in adeguamento al D.Lgs. 150/09 e s.m.i, ha esaminato le relazioni di ciascun Responsabile sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici del Piano Performance, approvati con atto di G.C. n. 68 del 14/11/2022.

Il Nucleo, dato atto della assenza di comunicazioni in ordine a disservizi o segnalazioni negative da parte dell'utenza, dopo aver confrontato gli obiettivi e le relazioni acquisite, a cui si rimanda e che si intendono riportate integralmente, ha rilevato il raggiungimento degli obiettivi fissati con il Piano della performance 2022.

Va altresì precisato che attualmente, a causa della grave carenza di personale che interessa il Comune di Petina, la responsabilità dell'area tecnica, amministrativa e finanziaria è attribuita al Sindaco, mancando pertanto responsabili di P.O. incardinati all'interno del personale dipendente, per l'appunto assente.

Il Nucleo di Valutazione ha validato la "**Relazione sulla Performance**" con il verbale n. 2 del 11/04/2023 assunto agli atti in data 13/04/2023 prot. n. 1706.

La Relazione sarà pubblicata in **Amministrazione Trasparente** – sottosezione di 1° livello "**Performance**" - sottosezione di 2° livello "**Relazione sulla Performance**".

Petina, li 17/04/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
COMUNE DI PETINA (SA)
Dott.ssa Maria Giulia Balsamo
C.A.P. 84020
Tel e fax 0828.926148
Cod.Fisc. e P.IVA 00500140682
C.C.P.18986844
Il Segretario Comunale
Dott.ssa Maria Giulia Balsamo

