



COMUNE DI TRECCHINA
(Provincia di Potenza)

**RELAZIONE SULLO STATO DI ATTUAZIONE
DEL PIANO DELLE PERFORMANCE
RELATIVO ALL'ANNO 2018**

PREMESSA

La **Relazione sulle Performance**, prevista dall'art. 10, comma 1, lett. b) del Decreto Brunetta costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e agli *stakeholders* interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *performance*.

Si tratta del documento che rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle *Performance*, i risultati realizzati al 31 dicembre, articolati per obiettivi strategici, obiettivi operativi e singoli indicatori.

La Relazione descrive le caratteristiche demografiche e socio-economiche del territorio comunale ed espone gli elementi caratterizzanti l'ente comunale in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico-finanziari.

Costituiscono inoltre un'appendice al documento gli esiti del processo di valutazione del personale dipendente, riportati in forma aggregata.

La Relazione sulle *Performance* ed i risultati del processo di valutazione dei dipendenti sono validati dall'O.I.V. o Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla normativa vigente.

INTRODUZIONE

Il Piano delle *Performance*, secondo l'art. 10, comma 1 del D.Lgs. 150/2009, è un documento programmatico triennale da adottare in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione e delle strutture.

Il Comune di Trecchina (PZ), in coerenza con le risorse umane e finanziarie a disposizione, nel 2018 ha approvato, con **delibera di Giunta Comunale n. 71 del 4 ottobre 2018**, il proprio Piano delle *Performance* – anno 2018.

Nel Piano gli obiettivi strategici approvati dal Consiglio Comunale in sede di Bilancio di Previsione sono stati declinati in obiettivi operativi, per ciascuno dei quali sono stati individuati appositi indicatori finalizzati alla misurazione dei risultati raggiunti, nonché i responsabili della loro realizzazione ed i risultati attesi.

Nel corso delle verifiche periodiche sullo stato di avanzamento del piano, sono stati raccolti e analizzati i risultati emersi dal sistema di monitoraggio degli obiettivi adottato dall'Ente, in modo da individuare eventuali fattori e problematiche che ne potessero rallentare l'attuazione. Il presente documento costituisce la Relazione sulla *Performance* e rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle *Performance*, i risultati realizzati al 31 dicembre 2018, partendo dagli obiettivi strategici per arrivare agli obiettivi operativi ed ai singoli indicatori. Complessivamente, l'Ente ha raggiunto un **risultato positivo**.

I contenuti della Relazione si snodano attraverso la descrizione delle caratteristiche socio-demografiche ed economiche del territorio comunale (*contesto esterno*), esponendo successivamente gli elementi quantitativi caratterizzanti l'Ente in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico-finanziari (*contesto interno*).

La presente Relazione sulla *Performance* sarà presentata alla Giunta Comunale per l'approvazione e sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa. Verrà poi pubblicata sulla pagina "*Amministrazione Trasparente*" del sito internet dell'Ente.

La validazione da parte del O.I.V./Nucleo di Valutazione costituisce il presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore del personale dipendente, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.

CONTESTO ESTERNO

Il Comune di Trecchina (PZ) si presenta come un Comune di piccole dimensioni (**2.257 abitanti**) ed è collocato nell'area del Lagonegrese, a sud della Basilicata, ai confini con la Calabria e la Campania. Quasi del tutto assente l'esperienza industriale, concentrata nell'area del Vulture, del potentino, del materano; altrettanto dicasi per l'agricoltura, non facilitata dalla montuosità dell'area. Nello specifico, il territorio di Trecchina presenta un flusso migratorio notevole. Le popolazioni vivono prevalentemente di turismo e servizi, trovandosi l'area subito a ridosso della costa di Maratea e nella vicinanza del Parco del Pollino. Trattasi prevalentemente di turismo balneare e montano – escursionistico.

CONTESTO INTERNO

Al 31 dicembre 2018, la struttura del Comune di Trecchina (PZ) era composta da 13 dipendenti a tempo indeterminato e 1 dipendente a tempo determinato (ufficio di Staff ex art. 90 TUEL).

La struttura comunale è ripartita in Aree.

I Responsabili titolari di p.o. al 31 dicembre 2018 erano 2:

- a) Responsabile titolare di p.o. dell'Area Finanziaria-Urbanistica-Polizia municipale – Geom. Paolo Cresci;
- b) Responsabile LL.PP. – Affari generali – Geom. Nicola Cresci.

SALUTE FINANZIARIA

Con gli indicatori finanziari si analizzano aspetti della gestione economico/finanziaria dell'ente per fornire, mediante dati estremamente sintetici, elementi per formulare considerazioni sull'andamento delle risorse che sono a disposizione dell'ente locale ed analizzare la "salute" sotto l'aspetto finanziario.

Analizzando, infatti, i certificati degli esercizi finanziari relativi all'ultimo quinquennio, gli indicatori finanziari allegati ai rendiconti, i parametri indicanti le condizioni di deficitarietà strutturale, nonché, tenuto conto che, da sempre, l'ente chiude con un avanzo di amministrazione e sempre con un fondo di cassa positivo, si può affermare che la "salute" del Comune, sotto l'aspetto finanziario, non desta particolari preoccupazioni.

Con **delibera di Consiglio Comunale n. 14 dell'11 maggio 2019** è stato approvato il conto consuntivo 2018, che rileva un **avanzo di amministrazione disponibile di € 41.523,55**.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – ANNO 2018

La Relazione sulla *Performance* deve essere sottoposta all'esame del OIV/Nucleo di valutazione ai fini della validazione. Con quest'atto l'O.I.V./N.diV. ne attesta l'attendibilità, la comprensibilità, la completezza dei dati e delle informazioni e la correttezza nell'applicazione dei sistemi di valutazione rispetto alle disposizioni di legge, che prevedono la distribuzione del personale su più fasce di valutazione, a cui devono corrispondere premi differenti, in modo che vengano premiati i lavoratori più meritevoli.

La validazione della Relazione sulla *Performance*, così come previsto dal D.Lgs. 150/2009, è condizione indispensabile per procedere all'erogazione del premio di risultato a dipendenti e dirigenti/responsabili dei servizi.

Il premio di risultato viene erogato sulla base della valutazione della *performance* organizzativa ed individuale, mediante l'applicazione delle metodologie di valutazione riferite a dipendenti e dirigenti. Queste metodologie prendono in considerazione i comportamenti organizzativi espressi durante il periodo considerato e gli obiettivi raggiunti dalla struttura di appartenenza.

In riferimento al 2018, è già concluso il processo di valutazione dei dipendenti, i cui risultati, in sintesi, sono riportati nel paragrafo seguente.

Il Nucleo di valutazione, con **Verbale del 5 agosto 2019**, ha proceduto alla valutazione dei Responsabili di p.o..

La Giunta Comunale ha preso atto del Verbale del Nucleo e della proposta di valutazione dei responsabili di p.o. con **delibera di G.C. n. 73 del 6 agosto 2019**.

Si è concluso, pertanto, il processo di misurazione e valutazione della *performance*, come risulta dalla seguente tabella:

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI TITOLARI DI P.O.	DATO	%
Numero Responsabili titolari di p.o. interessati	2	100%
Valutazione MEDIA dei responsabili di p.o.	91,37	91,37%
Valutazione MASSIMA dei	92,50	92,50%

responsabili di p.o.		
Valutazione MINIMA dei responsabili di p.o.	90,25	90,25%

Il Sindaco, con decreto n. 153 del 6 agosto 2019, ha provveduto alla valutazione del Segretario Comunale, sulla base degli obiettivi assegnati nell'anno 2018.

VALUTAZIONE PERFORMANCE DEI DIPENDENTI ANNO 2018:

Analizzando gli obiettivi raggiunti ed in considerazione che, a seguito di alcuni pensionamenti, il numero dei dipendenti si è ridotto notevolmente, si è riusciti comunque a garantire comunque professionalità, efficacia, efficienza ed economicità dei servizi.

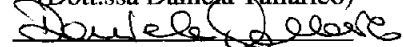
Gli obiettivi fissati dall'Amministrazione comunale sono stati raggiunti grazie al perdurante impegno indefesso di tutti i dipendenti, che prestano l'attività lavorativa con abnegazione e spirito di servile sacrificio nell'interesse dell'ente e della Comunità.

Nonostante la carenza numerica degli addetti, quindi, si ritiene che l'operato degli Uffici sia da ritenersi ottimale proprio grazie all'impegno profuso da tutta la struttura comunale.

La presente Relazione sulla *Performance* verrà pubblicata, unitamente al verbale di validazione del Nucleo di valutazione, sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "*Amministrazione trasparente*", al fine di garantire la massima diffusione e la massima trasparenza in ordine ai risultati conseguiti dall'Ente nel corso dell'anno 2018.

IL SEGRETARIO COMUNALE

(Dott.ssa Daniela Tallarico)





COMUNE DI TRECCHINA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

Al Sindaco
Comune di Trecchina
S E D E

Al Segretario Comunale
Comune di Trecchina
S E D E

Documento di validazione della Relazione sulla Performance - anno 2018 -

A. Il Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del decreto legislativo n. 150/2009, come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. c) sub) 3 del D.Lgs. n. 74/2017, ha preso in esame la Relazione sulla performance per l'anno 2018 del Comune di Trecchina trasmessa in data odierna per le vie brevi dal Segretario Comunale.

B. Il Nucleo di Valutazione, tenendo conto del monitoraggio e della relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza, integrità dei controlli interni, ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto delle linee guida e anche attraverso i colloqui tenuti, in precedenza, con la Segretaria del Comune di Trecchina;

C. Ritenuto che la Relazione predisposta dall'Ente, anche in considerazione dei successivi chiarimenti avuti dal Segretario Comunale in riferimento al contributo fornito da tutti i dipendenti al Ciclo della Performance per l'anno 2018 e alla distribuzione del sistema premiale, risponde ai requisiti formali e sostanziali di comprensibilità, conformità ed attendibilità dei dati e delle informazioni in merito ai risultati programmati e raggiunti (art. 4, comma 2 lettera f), D. Lgs. 150/2009), pur auspicando, per il futuro, che i dati trasmessi, siano espressi, anche in forma aggregata per categorie, aree di appartenenza e qualifiche rivestite nell'Ente,

D. Tutto ciò premesso, il Nucleo di Valutazione valida la Relazione sulla performance per l'anno 2018.

Data, 05/08/2019

Il Nucleo di Valutazione

Aut. G. Sabatini
ke Q