



# COMUNE DI GRATTERI

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

*Allegata alla Deliberazione della G.C. N. \_\_\_\_\_ DEL \_\_\_\_\_*

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021

## INDICE

- 1. PREMESSA**
- 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI**
  - 2.1 Il contenuto esterno di riferimento**
  - 2.2 Analisi delle risorse umane**
- 3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI**
- 4. DATI CONTABILI**
- 5. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

## 1. PREMESSA

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, (*come modificato dal D.lgs. 74 del 25.05.2017*) nel delineare la disciplina del ciclo della performance, ha previsto all'art. 10 la redazione annuale, da parte delle amministrazioni pubbliche, di una Relazione sulla performance che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse disponibili.

La misurazione e la valutazione annuale della performance organizzativa è effettuata dal Nucleo di Valutazione, il soggetto di natura tecnica che ha il compito di garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'Amministrazione nel suo complesso.

In ottemperanza alle citate disposizioni, si è provveduto ad elaborare il presente documento, che compendia le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'arco del 2021, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto delle attività istituzionali.

Il quadro organizzativo d'assieme presenta una vista generale che, muovendo dal contesto esterno di riferimento, tocca le strutture organizzative dell'Amministrazione e le relative funzioni, da cui scaturiscono le analisi di contesto interno che recano, nel dettaglio, informazioni sulle caratteristiche, sulle potenzialità e sulle problematiche gestionali connesse alle varie aree di intervento.

In riferimento alle finalità sopra descritte, la Relazione tiene in considerazione le caratteristiche specifiche dell'Amministrazione, in termini di complessità organizzativa e tipologia di servizi resi al cittadino.

Per i dati di carattere economico-finanziario si richiama al "Quadro Generale Riassuntivo 2021" allegato alla presente.

Ai sensi dell'art. 14, commi 4, lettera c), e 6 del decreto, la Relazione sulla Performance così come viene approvata dalla Giunta è validata dal Nucleo di Valutazione, che prende atto delle eventuali osservazioni, eccezioni, riflessioni prodotte dal Sindaco e dagli Assessori Comunali nel loro complesso.

Con Deliberazione di Giunta Municipale n. 33 del 15/5/2019 è stato approvato il "Regolamento comunale disciplinante l'Area delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità" e sono stati approvati gli indirizzi metodologici per la valutazione dell'attività svolta dai titolari di posizioni organizzative di cui agli articoli 13e 15 del vigente CCNL Funzioni locali 2016-2018, sottoscritto il 21/5/2018 ai fini del riconoscimento e della corresponsione della retribuzione di risultato.

Il Piano della Performance del Comune di Gratteri, per l'anno 2021, è stato adottato e approvato con deliberazione di giunta municipale n. 70 del 04/11/2021 e con la medesima deliberazione venivano assegnati gli obiettivi per l'esercizio 2021.

Il suddetto Piano ha dato avvio al ciclo di gestione della *performance*, articolato nelle seguenti fasi, come descritte all'art. 4 del D.Lgs. 150/09:

- 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 delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai

destinatari dei servizi.

Com'è noto infatti, il D.Lgs. 150/200 (art.4, c.1 e 5) prevede uno stretto collegamento tra il Piano e il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Per quanto riguarda gli enti locali, il legislatore ha recentemente introdotto una norma nel TUEL per rendere tale collegamento più stringente ed evitare duplicazione di documenti.

Gli strumenti: Programma di mandato e Documento unico di programmazione attengono alla dimensione della pianificazione strategica e vengono annualmente tradotti in obiettivi di carattere gestionale-operativo attraverso gli strumenti del Piano Esecutivo di Gestione, Piano Dettagliato degli Obiettivi e Bilancio annuale di previsione, documenti, invece, che attengono alla programmazione e budgeting.

Una specifica evidenziazione è necessaria anche per la legge 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” e per il Decreto Legislativo 33/2013, emanato in attuazione della delega contenuta nella legge 190 concernente “ Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni”.

Nella redazione del Piano della Performance e della successiva stesura della Relazione a consuntivo è indispensabile, dunque, l'interconnessione con gli strumenti di programmazione adottati dall'Ente:

Il documento è ispirato ai principi di trasparenza, veridicità e verificabilità dei risultati e si propone di illustrare, partendo dall'analisi di alcuni dati relativi al contesto, esterno ed interno, in cui l'Ente opera, gli obiettivi conseguiti rispetto ai programmi contenuti nel Piano della Performance 2021.

Nella presente relazione ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della performance complessiva dell'Ente nell'anno 2021, come programmata nell'ambito di Piano della Performance adottato dall'Ente come sopra richiamato, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati e sia in alcuni sistemi di programmazione e di rilevazione dei dati e delle informazioni.

Qui di seguito i risultati riguardo alla realizzazione degli obiettivi assegnati a ciascuna posizione organizzativa.

### **Posizione organizzativa: AREA AMMINISTRATIVA E SOCIO - ASSISTENZIALE**

**Titolare: Dott.ssa Catena Patrizia Sferruzza**

#### **Obiettivi assegnati:**

<b>Obiettivo strategico</b>	<b>Obiettivo Individuale</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>DURATA</b>	<b>PESO</b>
Anticorruzione e trasparenza	N.1	Attuazione degli adempimenti di legge in materia di prevenzione della corruzione e degli obblighi di legge in materia di pubblicazione, trasparenza e diffusione informazioni.	Entro il 31.12.2021	15
Semplificazione amministrativa	N.2	Piano Organizzativo del lavoro agile (POLA).	Entro il 31.10.2021	15
	N.3	Contributi ai Comuni delle aree interne, a valere sul “Fondo di sostegno alle attività economiche, artigianali e commerciali ”.	Entro il 31.12.2021	10
Offerta turistica	N.4	Identità visiva Museo.	Entro il 31.12.2021	20

Valorizzazione del Territorio	N.5	Controllo e verifica della manutenzione ordinaria e straordinaria della segnaletica stradale orizzontale	Entro il 31.12.2021	15
				75

**Posizione organizzativa: AREA URBANISTICA, LAVORI PUBBLICI, SERVIZI MANUTENTIVI**

**Titolare: Ing. Giuseppa Castiglia e Geom. Angelo Capuana**

**Obiettivi assegnati:**

Obiettivo strategico	Obiettivo Individuale	DESCRIZIONE	DURATA	PESO
Valorizzazione del Territorio e conservazione del patrimonio	N.1	Lavori di sistemazione della sentieristica a servizio della Grotta Grattara e contrada Galasso.	Affidamento dei lavori entro il 31.12.2021	15
Contenimento spesa pubblica	N.2	Efficientamento energetico degli edifici comunali – Casa comunale.	Stipula del contratto di affidamento entro il 31.12.2021	25
	N.3	Lavori di rinnovamento ed ampliamento dell'impianto di illuminazione pubblica del centro abitato.	Stipula del contratto di affidamento entro il 31.12.2021	20
Anticorruzione e trasparenza	N.4	Attuazione degli adempimenti di legge in materia di pubblicazione, trasparenza e diffusione informazioni – Corruzione.	Entro il 31.12.2021	15
				75

**Posizione organizzativa: AREA ECONOMICO/FINANZIARIA – TRIBUTI**

**Titolare: Dott. Purpura Maria Teresa**

**Obiettivi assegnati:**

Obiettivo strategico	Obiettivo Individuale	DESCRIZIONE	DURATA	PESO
Aumento autonomia finanziaria	N.1	Il Canone unico patrimoniale di concessione, autorizzazione o esposizione pubblicitari ed il canone di occupazione delle aree mercatale.	Entro il 28.07.2021	15
	N.2	Realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica in un periodo di emergenza epidemiologica.	Entro il 31.12.2021	18
Semplificazione amministrativa	N.3	Digitalizzazione entrate.	Entro il 28/02/2021	12
Equità fiscale	N.4	Recupero evasione fiscale.	Entro il 31.12.2021	15

Anticorruzione e trasparenza	N.5	Attuazione degli adempimenti di legge in materia di pubblicazione, trasparenza e diffusione informazioni – Corruzione.	Entro il 31.12.2021	15
				75

## 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI

### **2.1 Il Contesto di riferimento**

In questa sezione si descrivono le principali caratteristiche del contesto esterno nel quale si è svolta l'azione amministrativa nel corso del 2021 e come esso ha influenzato le attività svolte. Tale analisi è funzionale alla contestualizzazione dei risultati ottenuti, nonché propedeutica alla successiva descrizione delle criticità e delle opportunità

Il contesto esterno del Comune di Gratteri è caratterizzato da una particolare bellezza del territorio dal punto di vista ambientale, che si inserisce armoniosamente nell'ambito delle comunità delle Madonie e ne condivide le aspirazioni. L'attrazione turistica costituisce un naturale elemento di forza, che può divenire una ricchezza per il paese.

La popolazione di Gratteri al 31.12.2021 è di 871 abitanti, così suddivisa:

maschi: N. 434 - femmine: n.438

L'economia del Comune di Gratteri è basata soprattutto sulla zootecnia e, in modo meno rilevante, sulle attività produttive.

I prodotti tipici di più significativa tradizione sono: i dolci tipici di Gratteri (*i taralli, i taitu', i turtigliuna i prodotti tipici di Natale e i pupi di Pasqua, i salumi artigianali*).

Si registra nell'ultimo quinquennio un notevole flusso migratorio di interi nuclei familiari in conseguenza della crisi economica avvertita in modo particolare nei piccoli centri.

La politica del Comune di Gratteri va indirizzata:

- a promuovere studi, ricerche, iniziative di analisi documentazione attorno alle tematiche della tutela e della valorizzazione del patrimonio culturale e ambientale;
- alla promozione dello sviluppo turistico delle bellezze naturali e monumentali;
- a svolgere attività di formazione attraverso seminari strutturali ed organizzativi;
- a concorrere alla creazione di itinerari strumentali ed organizzativi, in modo da conservare nel territorio visite agevoli e ricche di contenuti;
- a difendere la cultura locale, la salvaguardia e la tutela delle tradizioni locali;
- all'utilizzo delle aree e delle strutture comunali quali;
- all'incentivazione della ristrutturazione dei molti immobili disabitati e vacanti, nella zona del centro storico, per essere adibiti a paese Albergo;
- alla promozione e incentivazione dei prodotti spontanei della montagna (funghi, asparagi e verdura), e dei dolci locali;
- all'incoraggiamento, incentivazione e assistenza delle giovani imprese;

La promozione turistica del territorio sicuramente sarebbe da traino per tutte le altre attività economiche e incoraggerebbe investitori privati ad investire in servizi.

La promozione turistica dovrebbe avvenire con una seria e continua programmazione volta a pubblicizzare il paese attraverso la realizzazione di mostre e convegni.

L'obiettivo, come per il contesto esterno è quello di fornire informazioni rilevanti per l'interpretazione dei risultati raggiunti attraverso l'elencazione di dati, in primo luogo, relativi al personale suddiviso per le diverse tipologie, alle risorse finanziarie assegnate, alle articolazioni territoriali esistenti, ai servizi resi e al numero di utenti serviti.

L'assetto organizzativo è determinato in linea alle funzioni di cui il Comune è titolare ed ai programmi e progetti dell'Amministrazione, secondo il principio della distinzione delle funzioni di indirizzo e controllo politico (proprie degli organi politici) e quelle gestionali di competenza della struttura amministrativa.

Per meglio comprendere la logica di costruzione del Piano della Performance e il collegamento effettivo tra gli obiettivi dell'Amministrazione è necessario ricordare l'assetto organizzativo dell'Ente e le competenze dei Servizi, al fine di comprendere come risultano distribuite le responsabilità gestionali ed i collegamenti con le deleghe conferite dal Sindaco ai vari Assessori.

Il contesto organizzativo interno del Comune di Gratteri è caratterizzato dalla presenza di n. 3 Aree al cui vertice è posto un responsabile di posizione organizzativa che svolge le funzioni tipiche dei soggetti apicali:

- Area Amministrativo e Socio-Assistenziale
- Area Economico/Finanziario - Tributi
- Area Urbanistica, Lavori Pubblici, Servizi manutentivi

L'Area costituisce la tipologia organizzativa permanente di massima direzione alla cui gestione sono preposti i Responsabili di Area.

Le Aree sono stati individuate sulla base delle linee d'intervento su cui insiste l'azione politico amministrativo dell'Ente, essi dispongono di autonomia operativa nell'ambito degli indirizzi strategici, delle politiche di gestione, degli obiettivi e delle risorse assegnate dagli organi di direzione politica.

## **2.2 Analisi delle risorse Umane**

Nel Comune prestano servizio al 31.12.2021 i dipendenti a tempo indeterminato e determinato

Categoria giuridica/ Posizione economica	Profilo professionale	Orario settimanale	n. Unità
D3 – D7	Ingegnere	18	1
D1 – D4	Assistente sociale	36	1
D1	Ragioniere	32	1
C – C6	Istruttore Contabile	36	1
C - C6	Istruttore Amministrativo	36	1
C - C6	Geometra	36	1
C - C4	Istruttore Amministrativo	36	1
C - C4	Istruttori di P.M.	36	1
C – C5	Istruttori di P.M.	36	1
B3 – B8	Collaboratore amministrativo	36	1
B - B7	Collaboratore amministrativo	36	1
B - B 6	Elettricista	36	1
A2	Assistente domiciliare	20	1
C 1	Istruttore contabile	24	1

C 1	Istruttore amministrativo	24	1
B 1	Esecutore	24	7
B 2	Esecutore	24	4
C1	Geometra (art. 1, comma 557, legge n. 311 /2004, art. 92 TUEL)";	12	1
TOTALE			n. 27

nel Comune prestano, altresì, servizio al 31.12.2021 n. 14 lavoratori utilizzati nelle attività socialmente utili (ASU) come da prospetto:

### 3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI

Il Segretario Comunale ha svolto gli accertamenti, articolati in verifiche indirette effettuate tramite colloqui e attraverso una verifica diretta eseguita mediante navigazione del sito, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:

- il monitoraggio, esercitato in corso d'anno, sull'attuazione del Piano della Performance 2021;
- il monitoraggio sugli obblighi di trasparenza;
- l'interlocuzione diretta con i responsabili di Area;
- l'interlocuzione diretta con l'Amministrazione Comunale;

L'Analisi dell'intera performance e i risultati ottenuti sono messi in luce all'interno delle relazioni prodotte da ogni singolo Responsabile di Area e agli atti di questo Ente.

Ultimati i lavori, si valuta la prestazione sotto due diversi aspetti:

- i risultati ottenuti dal lavoratore in relazione agli obiettivi assegnati e ai comportamenti professionali;
- i comportamenti organizzativi tenuti dal responsabile di P.O sotto vari aspetti, quali la leadership, la capacità di lavorare in gruppo, la capacità di problem solving, l'orientamento al cittadino-utente, l'orientamento alla qualità, la capacità innovativa ecc.

Gli obiettivi assegnati sono raggiunti per lo più sui vari i livelli della struttura comunale (Titolari di P.O., dipendenti di categoria A,B,C,D).

Un aspetto critico che rende rigida la struttura è l'oggettiva mancanza di interscambiabilità di funzioni tra i responsabili di settore che di fatto ostacola la rotazione delle figure apicali.

La mancanza di ulteriori figure di Cat. D rende impraticabile la rotazione e incontra i limiti oggettivi per l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività.

A tale riguardo si segnala che le elezioni amministrative di giugno 2018 hanno rappresentato un cambiamento importante per l'Amministrazione e l'organizzazione generale che, inevitabilmente, è stata destabilizzata a livello di organizzazione interna.

Nelle schede individuali depositate agli atti sono descritti gli obiettivi strategici ed operativi dei titolari di posizione organizzativa

La totalità dei dipendenti, sulla base del punteggio finale conseguito, risultano aver svolto la loro attività lavorativa in modo apprezzabile. L'esame delle singole schede, la cui valutazione è stata effettuata dai rispettivi titolari di posizione organizzativa evidenzia una quasi totalità positiva dei giudizi.

Per quanto riguarda il grado di condivisione del sistema di valutazione, si rileva che i dipendenti sottoposti al

giudizio da parte del rispettivo responsabile hanno per la maggior parte condiviso le valutazioni loro attribuite e abbiano accolto favorevolmente la metodologia.

#### **4. I DATI CONTABILI**

Vedasi Allegato il “Quadro Generale Riassuntivo 2021”.

#### **5. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

##### **PUNTI DI FORZA**

Nell'ambito della valutazione annuale è stato rilevato l'impegno delle Posizioni Organizzative e dei dipendenti di adeguare la propria attività lavorativa e le proprie competenze alle rinnovate esigenze organizzative.

E' stato, altresì rilevato il contributo e la collaborazione fornita dal Segretario Comunale nel perseguimento degli obiettivi propri dell'Amministrazione.

##### **PUNTI DI DEBOLEZZA**

Un aspetto critico che rende rigida la struttura è l'oggettiva mancanza di interscambiabilità di funzioni tra i responsabili di area che di fatto ostacola la rotazione delle figure apicali.

La mancanza di ulteriori figure di Cat. D rende impraticabile la rotazione e incontra i limiti oggettivi per l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.