



COMUNE DI RACALE

PROVINCIA DI LECCE

Deliberazione G.C. N.

del

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2023

(Allegato al rendiconto della gestione 2023 ai sensi dell'art. 10, comma 1-bis, del Decreto Legislativo n. 150/2009)

PREMESSA

La presente *Relazione sulla Performance* trova origine normativa nell'art. 10, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 e costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Il Decreto Legislativo n. 150/2009 prevede, infatti, 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 delle prestazioni e dei servizi resi (articoli 4 e 10).

Per gli enti locali le regole e gli strumenti a disposizione utili per il ciclo della performance trovano riferimento nel Decreto Legislativo n. 267/00 e precisamente:

- art. 170 – *Documento Unico di Programmazione (DUP)*;
- art. 169 - *Piano esecutivo di gestione (PEG)*;
- art. 197, comma 2, lettera a) - *Piano dettagliato degli obiettivi (PDO)*;
- art. 197, 198 e 198 bis - *Controllo di gestione*;
- art. 227 - *Relazione al rendiconto di gestione*.

In particolare, la *Relazione sulla performance* evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse impiegate, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

La *Relazione sulla performance*, inoltre, è strettamente collegata al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, sia dei dirigenti o responsabili di Settore che del personale non dirigenziale, atteso che i risultati raggiunti in termini di attuazione degli obiettivi e di qualità dei servizi resi, incidono sulla valutazione individuale di coloro che con la propria azione hanno concorso ai medesimi risultati e, quindi, sulla premialità riconoscibile e sulla opportuna e doverosa differenziazione in fasce di merito.

La “*performance*” è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (sistema, organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) 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.

In ottemperanza alle citate disposizioni, si è provveduto ad elaborare la presente *Relazione sulla performance del Comune di Racale* (semplificato in ragione delle dimensioni dell'ente) che riassume le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'anno 2021, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto dell'attività istituzionale.

Viene, infine, trasmessa per la validazione ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del Decreto Legislativo n. 150/2009 all'Organismo Indipendente di Valutazione.

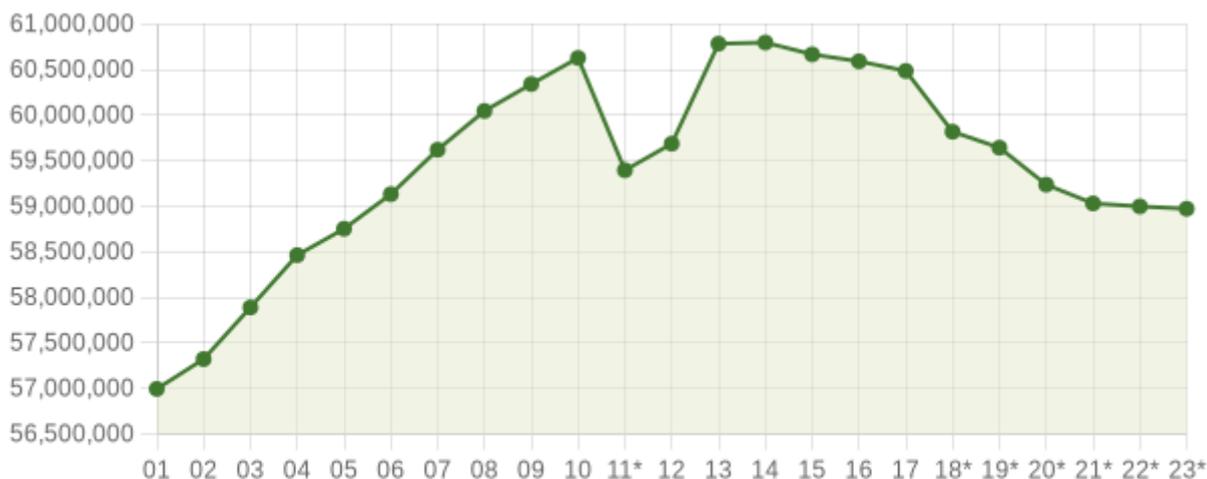
1. CONTESTO DI RIFERIMENTO

1.1 Il comune in breve

Il Comune di Racale nel corso del 2023 si è assestato sui seguenti dati:

☑ **popolazione residente** al 31.12.2023: 10.800 abitanti;

Andamento demografico della popolazione residente in **Italia** dal 2001 al 2023. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



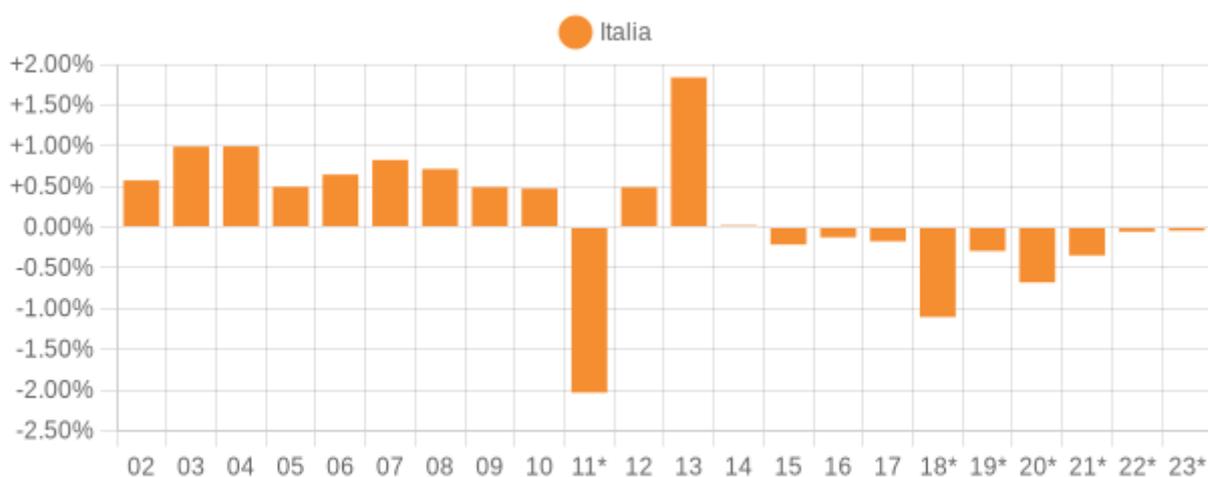
Andamento della popolazione residente

ITALIA - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Variazione percentuale della popolazione

Le variazioni annuali della popolazione italiana espresse in valori percentuali.



Variazione percentuale della popolazione

ITALIA - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

☑ **condizione giuridica**: l'ente è stato commissariato nell'anno 2020. In seguito alle consultazioni amministrative svoltesi il 20 e 21 settembre 2020 si è insediata una nuova amministrazione comunale

tutt'ora in carica;

☒ **condizione finanziaria:** Il Comune di Racale è ente soggetto alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale ai sensi degli artt. 243 – bis e seguenti del T.U.E.L.. Il Piano di riequilibrio è stato approvato dalla Corte dei Conti con deliberazione n. 125 adottata nella Camera di Consiglio del 20 luglio 2022.

☒ **servizi a favore dei cittadini:** Tra gli obiettivi principali che il Comune deve conseguire vi è quello di erogare servizi alla collettività amministrata.

L'ente locale, infatti, si pone come istituzione di rappresentanza degli interessi locali, come interprete dei bisogni oltre che gestore della maggior parte degli interventi di carattere finale, anche quando programmati da altri soggetti o istituti territoriali di ordine superiore.

Nonostante i tagli imposti dalla situazione di ente sottoposto a procedura di risanamento finanziario e finanza pubblica in generale, e nonostante le difficoltà operative determinate dall'emergenza epidemiologica da Covid-19, l'Ente ha mantenuto i servizi esistenti, grazie al finanziamento con fondi propri e con risorse regionali, anche tramite l'Ambito Territoriale Sociale di Zona di Gallipoli;

☒ **struttura organizzativa:** l'apparato amministrativo del Comune di Racale ha subito nell'ultimo quinquennio un forte depauperamento di risorse umane non compensato da un adeguato numero di nuove assunzioni a causa di stringenti vincoli in materia assunzionale e di una costante contrazione delle risorse disponibili a fronte dell'aumento dei costi dei servizi.

Il Comune è fortemente sottodotato rispetto al numero di abitanti. Difatti ha un rapporto medio dipendenti-popolazione di 1/415 rispetto al rapporto 1/166 previsto dal DM 18.11.2020 (26 dipendenti in servizio al 31 dicembre 2023).

Ciononostante il Comune ha svolto le funzioni amministrative previste dall'art. 113 del TUEL, sia proprie che conferite con leggi statali o regionali, ed ha assicurato tutti gli adempimenti ed i servizi di propria competenza, nel rispetto dei cittadini utenti, nonché degli Organi istituzionali dello Stato e di Controllo.

1.2 L'Organizzazione e le priorità strategiche

Di seguito gli organi in carica al 31 dicembre 2023:

☒ la GIUNTA COMUNALE composta da

Sindaco	Antonio Salsetti
Assessori	Maria Anna Tasselli (Vicesindaco) Giulio Palumbo Elisabetta Francioso Carlo Minutello Daniele Manni

☒ il CONSIGLIO COMUNALE composto da

Presidente	Sindaco
Consiglieri	Lista n. 2 "Io amo Racale" <ul style="list-style-type: none">- Donato Metallo- Maria Anna Tasselli- Giulio Palumbo- Elisabetta Francioso- Carlo Minutello- Adriano Aldo Gravili

- Frediano Manni
- Anna Toma
- Chiara Toma
- Marco Amantonico (subentrato ad Alice Proce)
- Daniele Manni

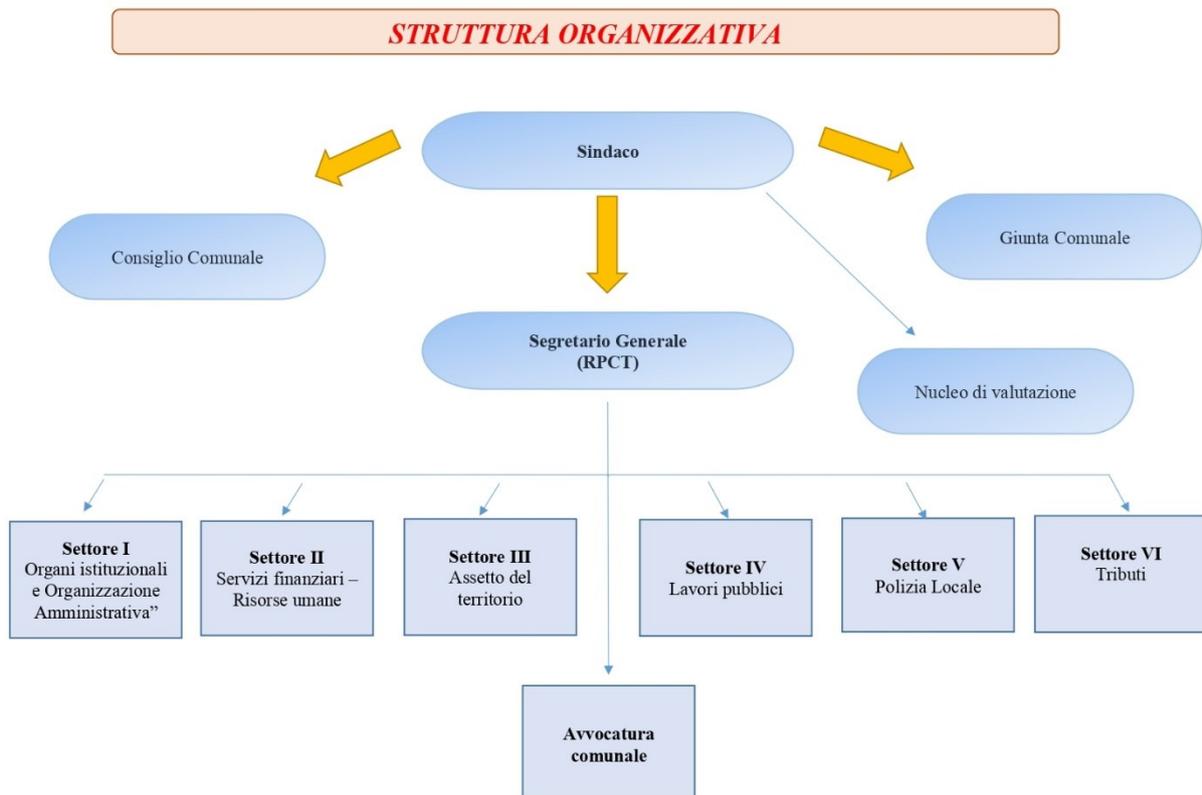
Lista n. 1 “ Racale noi ci siamo”

- Renato Del Piano (subentrato a Maria Pia Mastria)
- Filippo Marzano
- Luigi Genuino Palese
- Federica Anna Carlino

L’organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

Nell’anno 2023 l’assetto organizzativo non ha subito modifiche rispetto a quello rideterminato con deliberazione di G.C. n. 19 del 25.02.2022.

L’organigramma complessivo del Comune di Racale risulta così articolato



L’organigramma individua sette Settori. A capo dei Settori, che sono suddivisi in Servizi, sono posti altrettanti Istruttori Direttivi titolari delle rispettive posizioni organizzative.

Di seguito l’articolazione della struttura e i titolari di incarichi di posizione organizzativa nell’anno 2023

<p>Settore I</p> <p>Organi istituzionali ed organizzazione amministrativa</p> <p><i>Servizi:</i> <i>Servizi Amministrativi – Servizi socio assistenziali – Servizi scolastici – Servizi Demografici – Biblioteca comunale - Caffè letterario</i></p>
<p>Responsabile: Dr. ssa Anna Baglivo (intero anno)</p>
<p>Settore II</p> <p>Servizi Finanziari -Economato</p> <p><i>Servizi:</i> <i>Ragioneria e servizi finanziari – Economato – Risorse Umane</i></p>
<p>Responsabile: Dr. Diego Mazzotta (dipendente in convenzione con il Comune di Lecce) (intero anno)</p>
<p>Settore III</p> <p>Assetto del Territorio</p> <p><i>Servizi: Urbanistica - Edilizia privata – Sportello Unico Attività Produttive – Commercio – Demanio</i></p>
<p>Responsabile: Arch. Serena Chetta (intero anno)</p>
<p>Settore IV</p> <p>Lavori pubblici</p> <p><i>Servizi:</i> <i>Lavori Pubblici – Patrimonio – Catasto; Ambiente – Polizia Cimiteriale Servizi Tecnici Manutentivi</i></p>
<p>Responsabile: Ing. Gianfranco Manco (intero anno)</p>
<p>Settore V</p> <p>Polizia Municipale</p> <p><i>Servizi: Polizia Locale</i></p>
<p>Responsabile: Dr. Daniele Santantonio (intero anno)</p>
<p>Settore VI</p> <p>Tributi</p> <p><i>Servizi: Tributi</i></p>
<p>Responsabile: Dr. Diego Mazzotta (dipendente in convenzione con il Comune di Lecce) (intero anno)</p>
<p>Avvocatura Comunale</p> <p><i>Servizi: Contenzioso</i></p>
<p>Responsabile: Avv. Chiara Longo (intero anno)</p>

2. SISTEMA DI MISURAZIONE E GESTIONE DELLA PERFORMANCE

2.1 Il sistema di misurazione e valutazione della performance

Con deliberazione n. 375 del 11.12.2013 la Giunta Comunale ha approvato il Regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance del Comune di Racale, tutt'ora vigente.

Il sistema descrive l'intero Ciclo della Performance e 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) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo;

All'organo di indirizzo politico-amministrativo compete l'esercizio della funzione di indirizzo e la definizione degli obiettivi da perseguire e dei programmi da attuare.

Ai titolari di PO compete la responsabilità dei programmi di bilancio assegnati ai CdR medesimi, dell'attività amministrativa e dei relativi risultati, nonché la partecipazione al processo di programmazione compreso il processo di monitoraggio e di valutazione, sia come soggetti valutatori che come soggetti valutati.

L'Organo di Valutazione fornisce, lungo tutto il ciclo di gestione delle Performance, un supporto metodologico volto ad assicurare efficacia, solidità e affidabilità al Sistema di misurazione. Nello specifico:

- a) Monitora in corso d'anno il funzionamento complessivo del sistema di valutazione;
- b) Analizza il funzionamento delle strutture amministrative e di servizio, al fine di fornire agli organi di governo i supporti necessari per attuare gli interventi volti a migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità;
- c) Invia al Sindaco la relazione annuale sullo stato del sistema di valutazione, della trasparenza e dei controlli interni;
- d) Elabora e presenta al Sindaco la proposta di valutazione annuale dei responsabili di area e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione ed incentivazione;
- e) Garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal d.lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrati e dagli atti regolamentari interni disciplinanti il sistema di misurazione e valutazione della performance, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

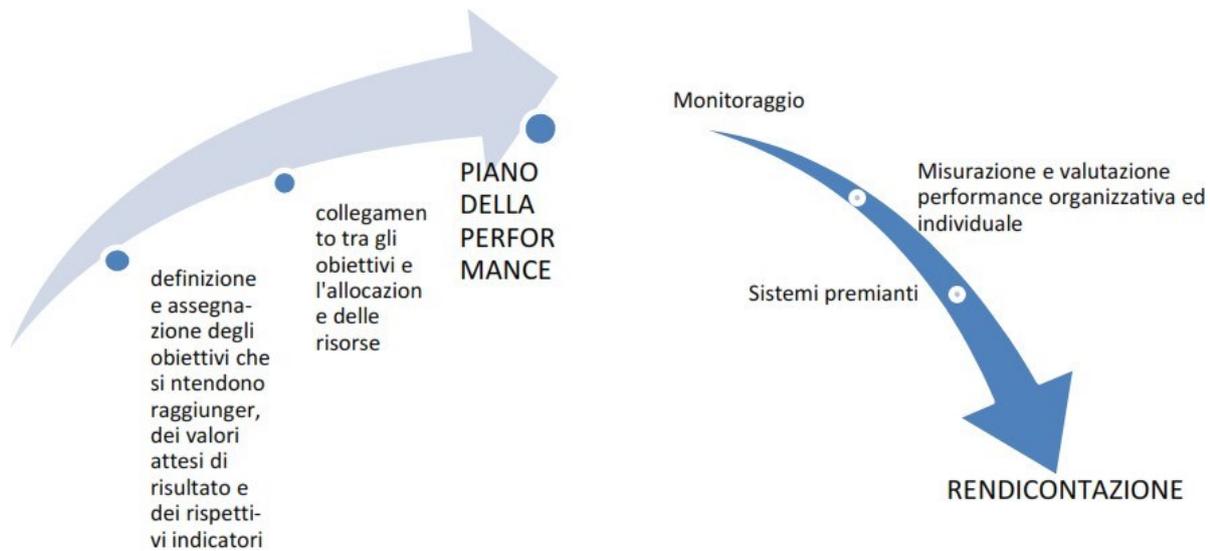
Gli obiettivi sono proposti dai competenti Assessori di concerto con i relativi responsabili di posizione organizzativa entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento e contengono la articolazione delle fasi necessarie al loro raggiungimento. Essi sono poi dal Segretario Generale coordinati e raccolti in un unico documento entro il mese di febbraio. Il Nucleo di Valutazione, congiuntamente ai titolari di posizione organizzativa, li correda con uno o più indicatori ed un peso ponderale. Il Nucleo di Valutazione provvede, contemporaneamente, ad indicare i fattori di valutazione delle capacità manageriali e delle competenze professionali, completandoli con l'assegnazione dei pesi. Gli obiettivi sono contenuti nel PDO e sono approvati dalla Giunta.

Entro il 30 settembre dell'anno gli obiettivi possono essere rinegoziati.

2.2 Le fasi del ciclo di gestione della performance

Alla base del ciclo della performance sono gli atti di programmazione: le linee programmatiche di mandato, il Documento Unico di Programmazione (DUP), il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), il Piano degli Obiettivi (PDO) confluito nel PIAO ed il Sistema del controllo di gestione.

Le fasi del ciclo di gestione della performance possono essere così sintetizzate:



Per quanto sopra si richiamano i principali atti finanziari adottati dall'Ente:

- deliberazione n. 12 dell' 8 ottobre 2020 con la quale il Consiglio Comunale ha approvato gli indirizzi generali di governo del Sindaco per gli anni 2020-2025 in cui sono state individuate precise linee strategiche, poi declinate puntualmente in progetti ed interventi, per definire le linee di azione di governo per l'intero periodo di riferimento;
- deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 24.07.2023 con la quale è stato approvato il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) 2023/2025;
- deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 31.07.2023 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2023/2025;
- deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 16.05.2024 di approvazione del rendiconto di gestione per l'esercizio finanziario 2023;
- deliberazione n.154 del 03.08.2023 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione ai sensi dell'art. 169 del D.Lgs. 267/2000
- deliberazione di Giunta Comunale n. 155 del 3.08.2023 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione anno 2023.

2.3 Obiettivi, indicatori e livelli di performance

Partendo dagli indirizzi generali di governo relativi alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del quinquennio di mandato amministrativo 2020-2025, l'Amministrazione Comunale ha individuato i seguenti **indirizzi strategici** che rappresentano le direttrici fondamentali lungo le quali si è sviluppato il quinquennio di azione dell'Ente.

Punti del Programma di mandato	Indirizzi Strategici
Servizi sociali – Politiche Giovanili – Casa - Lavoro	Racale: solidarietà e progettualità per andare oltre
Istruzione – Sport e tempo libero – Cultura e Associazionismo	Scuola, sport cultura e comunità: motori di crescita e progresso
Ambiente – Territorio – Urbanistica – Edilizia Privata e Lavori Pubblici	Ecosostenibilità e riqualificazione
Commercio – Turismo e Impresa – Torre Suda	Fare Impresa + fare Sistema = fare

	Futuro
Bilanci – Entrate e Patrimonio – Organizzazione e Innovazione	Città innovativa, efficiente e trasparente

La Giunta Comunale, in relazione alle linee di mandato, con deliberazione n.154 del 03.08.2023 ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione ai sensi dell'art. 169 del D.Lgs. 267/2000.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 155 del 3.08.2023 è stato approvato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) anno 2023 ai sensi dell'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113, nel quale è assorbito, tra gli altri, il Piano della performance di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150.

Il PIAO è pubblicato sul sito del Comune di Racale in diverse sottosezioni della sezione Amministrazione Trasparente. Tra le altre si consulti la sottosezione Performance al seguente link: <https://www.comune.racale.le.it/amministrazione/accesso-rapido/trasparenza-amministrativa/item/piao-2023-2025>.

Il PIAO è inoltre consultabile portale: <https://piao.dfp.gov.it/>

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (P.O.) E DI PERFORMANCE INDIVIDUALE (P.I.) (inseriti nella Sottosezione 2.2. Performance del PIAO)

Indirizzo strategico		Obiettivi	P.O.	P.I.	Settore
Racale: solidarietà e progettualità per andare oltre	1	Iniziative progettuali "Punti Cardinali" – Strategia "Agenda per il Lavoro Puglia: il futuro è un capolavoro"		X	I
	2	Bandi per l'assegnazione di alloggi di edilizia residenziale popolare		X	III
	3	Rilascio passi carrabili. Rilascio tesserini per disabili. Interventi per sostituzione e/o modifica segnaletica anche a seguito delle istanze della cittadinanza		X	V
Scuola, sport, cultura e comunità: motori di crescita e progresso	1	Servizio trasporto scolastico		X	I
	2	Legge n. 160 del 27/12/2019. D.P.C.M. 17/07/2020. Annualità 2023. Manutenzione straordinaria impianti sportivi di via Ospina e sistemazione pavimentazione parco giochi Largo Torre in Torre Suda. Importo progetto euro 45.797,88. (Fascicolo LL PP n. 349)		X	IV
	3	Agenzia per la Coesione Territoriale, PNRR, Missione 5, Componente 3, Investimento 1.1.1, Servizi e infrastrutture sociali di comunità. Progetto di completamento del palazzetto dello sport. Importo progetto euro 2.000.000,00		X	IV
	4	Promozione dell'informazione e di iniziative volte alla diffusione di una maggiore cultura della sicurezza e del civile uso della strada		X	V
	5	Progetto di completamento dell'impianto sportivo polivalente in contrada vore. Importo progetto euro 700.000,00 (Fascicolo ll pp n. 287)		X	IV
Ecosostenibilità e riqualificazioni	1	Adozione del PUG con le modifiche apportate dalle osservazioni		X	III
	2	Studio di fattibilità del Territorio di Racale (D.P.C.M. 17 dicembre 2021) Ripartizione del fondo per la progettazione territoriale		X	III
	3	Articolo 1, comma 407 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021. Legge finanziaria 2022. Decreto del Capo Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali del		X	IV

		14/01/2022. Annualità 2023. Interventi di manutenzione straordinaria delle strade comunali e dei marciapiedi. Importo progetto euro 30.000,00. (Fascicolo LL PP n. 348).			
	4	PNRR – M2C4 – I2.2.. Art. 1 commi 29 legge 160/2019. Decreto del Capo del Dipartimento per gli Affari interni e territoriali del Ministero dell'Interno del 30/01/2020. Annualità 2023. Efficiamento energetico della casa comunale. Importo progetto euro 90.000,00. CUP I94D23000610006. (Fascicolo LL PP n. 347).		X	IV
	5	Presidio del territorio ed intensificazione dei controlli per la sicurezza dei cittadini		X	V
	6	Progetto per la realizzazione di uno scalo di alloggio		X	III
Città innovativa, efficiente e trasparente	1	Affidamento PNRR digitale PA		X	I
	2	Dematerializzazione liste elettorali e rimodulazione delle sezioni elettorali		X	I
	3	Garantire il mantenimento dei servizi alla luce della crisi finanziaria dell'ente		X	II
	4	Linee guida riguardo il flusso di spesa		X	II
	5	Programmazione del fabbisogno del personale		X	II
	6	Applicazione nuovo CCNL 16/11/2022		X	II
	7	Supporto all'ufficio tributi nelle attività di contrasto all'evasione di imu, tasi e tari e delle attività propedeutiche e strumentali alla riscossione		X	VI
	8	Attività eventuale di aggiornamento delle norme regolamentari a seguito di innovazioni normative		X	VI
	9	Predisposizione ruoli sanzioni codice della strada annualità 2019		X	V
	10	Attività di vigilanza nella marina di Torre Suda nel periodo estivo giugno/settembre e vigilanza manifestazioni civili/religiose		X	V
	11	Efficiamento dell'Avvocatura comunale e dei servizi legali		X	Avv.
	12	Ricognizione e aggiornamento archivio controversie legali		X	Avv.
	13	Riduzione dei tempi di pagamento	X		Tutti
	14	Formazione quale leva per il rinnovamento della pubblica amministrazione e per attenuare il rischio di corruzione	X		Tutti

2.4 Le metriche di valutazione

1. I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:

- a) Il Sindaco;
- b) la Giunta;
- c) il Consiglio (con funzioni di pianificazione e di controllo);
- d) il Nucleo di Valutazione;
- e) i responsabili incaricati di Elevata Qualificazione;
- f) i cittadini/utenti e le loro associazioni.

Il Nucleo di Valutazione valuta la performance dei titolari di Elevata Qualificazione sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

- nella misura del 60% per i risultati raggiunti;
- nella misura del 20 % per i comportamenti manageriali;
- nella misura del 10 % per le competenze professionali dimostrate;

- nella misura del 10% per la capacità di valutazione dei collaboratori

La valutazione dei comportamenti manageriali è effettuata sulla base delle capacità e delle competenze organizzative e relazionali per come concretamente dimostrate, anche in relazione ai rapporti con gli organi di governo, con gli altri titolari di posizione organizzativa e con i dipendenti.

La valutazione delle competenze professionali è effettuata sulla base della qualità dello svolgimento delle loro attività di istituto, anche alla luce del necessario livello di aggiornamento.

La capacità di valutazione dei collaboratori è apprezzata dal Nucleo di Valutazione in relazione agli esiti dei giudizi effettuati dal responsabile di posizione organizzativa nei confronti dei propri collaboratori avuto riguardo, in particolare, alla capacità di differenziazione degli stessi.

2.5 Il controllo e la valutazione dei Responsabili di Settore

La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione agli stessi della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lett. v), del CCNL 21/5/2018. L'Ente destina alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota non inferiore al 15 % delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nel proprio ordinamento.

Il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'articolo 14 comma 4, lettera c) del Decreto Legislativo n. 150/2009 ha, inoltre, il compito di validare la presente Relazione sulla performance attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente. Peraltro, come previsto dall'art. 14, comma 6 del Decreto Legislativo n. 150/2009, solo con la validazione da parte del Nucleo di Valutazione della Relazione della Performance prevista dall'art. 10, sarà possibile corrispondere dall'Amministrazione i premi determinati secondo il sistema di misurazione adottato.

2.6 La valutazione del personale non titolare di EQ, i premi

La misurazione e valutazione della performance del personale dei livelli è svolta dai Titolari di Elevata Qualificazione.

I titolari di Elevata Qualificazione, subito dopo l'approvazione del PIAO, coerentemente con quelli che sono stati loro assegnati e con quelli risultanti dalla Sottosezione 2.2. Performance del medesimo PIAO e dal PEG, assegnano ai dipendenti utilizzati nella propria struttura gli obiettivi che i dipendenti stessi sono chiamati a perseguire, completandoli con gli indicatori e con i pesi ponderali, nonché con gli indicatori ed i pesi dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali.

I titolari di Elevata Qualificazione valutano le performance dei dipendenti sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

- per il 70% per i risultati raggiunti
- per il 20% per i comportamenti organizzativi
- per il 10% per le competenze professionali

La valutazione positiva del dipendente dà titolo alla corresponsione dei premi incentivanti previsti dai contratti nazionali e decentrati vigenti. L'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività è strettamente correlata ad un suo effettivo incremento ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

A tal fine in data 6 dicembre 2023 presso la Sede Municipale, fra le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Parte economica 2023-2025 e parte economica per l'anno 2023. La Giunta Comunale, con deliberazione n. 223 del 18.12.2023 ha autorizzato alla sottoscrizione definitiva avvenuta il 21 dicembre 2023.

Le risorse decentrate, per l'anno 2023, ai sensi dell'art. 79 e dell'art. 80 del nuovo CCNL Funzioni Locali, sottoscritto il 16.11.2022, destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività sono state così quantificate con determinazione del Responsabile Servizi Finanziari n. 1210 Reg. Gen. del 23.11.2023.

2.7 Trasparenza del Sistema

La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione della presente Relazione sulla performance, elaborata dal Segretario Generale, per essere approvata dalla Giunta Comunale e successivamente sottoposta al Nucleo di Valutazione per la validazione. Essa è pubblicata sul sito istituzione di questo Ente.

3. PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI

3.1 I risultati raggiunti

Di seguito si comunicano le risultanze in ordine al raggiungimento degli obiettivi del PIAO per l'anno 2023 come valutati dal Nucleo di Valutazione (verbali n.1/2024 in data 28/10/2024, n.2/2024 in data 22/11/2024 e n.1/2025 in data 03/01/2025).

IN SINTESI LE VALUTAZIONI SUL CONSEGUIMENTO DEI RISULTATI DEI RESPONSABILI DI P.O.

Settore	Indirizzo strategico	Obiettivo Operativo	Peso	Grado raggiungimento
Settore I	Città innovativa, efficiente e trasparente	Affidamento PNRR digitale PA	30	100
	Racale: solidarietà e progettualità per andare oltre	Iniziative progettuali "Punti Cardinali" – Strategia "Agenda per il Lavoro Puglia: il futuro è un capolavoro"	30	100
	Scuola, sport, cultura e comunità: motori di crescita e progresso	Servizio trasporto scolastico	20	100
	Città innovativa, efficiente e trasparente	Dematerializzazione liste elettorali e rimodulazione delle sezioni elettorali	20	100

Settore	Indirizzo strategico	Obiettivo Operativo	Peso	Grado raggiungimento
Settore II – Servizi finanziari – risorse umane	Città innovativa, efficiente e trasparente	Garantire il mantenimento dei servizi alla luce della crisi finanziaria dell'ente	50	100
		Linee guida riguardo il flusso di spesa	10	100
		Programmazione del fabbisogno del personale	20	100
		Applicazione nuovo CCNL 16/11/2022	20	100

Settore	Indirizzo strategico	Obiettivo Operativo	Peso	Grado raggiungimento
Settore III – Assetto del	Racale: solidarietà e	Bandi per l'assegnazione di alloggi di edilizia residenziale popolare	00	Obiettivo non valutabile

territorio	progettualità per andare oltre			
	Ecosostenibilità e riqualificazione	Adozione del PUG con le modifiche apportate dalle osservazioni	40*	100
	Ecosostenibilità e riqualificazione	Progetto per la realizzazione di uno scalo di alaggio	25*	100
	Ecosostenibilità e riqualificazione	Studio di fattibilità del Territorio di Racale (D.P.C.M. 17 dicembre 2021) Ripartizione del fondo per la progettazione territoriale	35*	100

*Pesatura e punteggio obiettivo 1° riassegnati su altri obiettivi dal NdV

Settore	Indirizzo strategico	Obiettivo Operativo	Peso	Grado raggiungimento
Settore IV - Lavori Pubblici	Scuola, sport, cultura e comunità: motori di crescita e progresso	Legge n. 160 del 27/12/2019. D.P.C.M. 17/07/2020. Annualità 2023. Manutenzione straordinaria impianti sportivi di via Ospina e sistemazione pavimentazione parco giochi Largo Torre in Torre Suda. Importo progetto euro 45.797,88. (Fascicolo LL PP n. 349)	20	100
	Scuola, sport, cultura e comunità: motori di crescita e progresso	Agenzia per la Coesione Territoriale, PNRR, Missione 5, Componente 3, Investimento 1.1.1, Servizi e infrastrutture sociali di comunità. Progetto di completamento del palazzetto dello sport. Importo progetto euro 2.000.000,00	30	100
	Ecosostenibilità e riqualificazione	Articolo 1, comma 407 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021. Legge finanziaria 2022. Decreto del Capo Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali del 14/01/2022. Annualità 2023. Interventi di manutenzione straordinaria delle strade comunali e dei marciapiedi. Importo progetto euro 30.000,00. (Fascicolo LL PP n. 348).	15	100
	Ecosostenibilità e riqualificazione	PNRR – M2C4 – I2.2.. Art. 1 commi 29 legge 160/2019. Decreto del Capo del Dipartimento per gli Affari interni e territoriali del Ministero dell'Interno del 30/01/2020. Annualità 2023. Efficiamento energetico della casa comunale. Importo progetto euro 90.000,00. CUP194D23000610006. (Fascicolo LL PP n. 347).	15	100
	Scuola, sport, cultura e comunità: motori di crescita e progresso	Progetto di completamento dell'impianto sportivo polivalente in contrada vore. Importo progetto euro 700.000,00 (Fascicolo LL PP n. 287)	20	100

Settore	Indirizzo strategico	Obiettivo Operativo	Peso	Grado raggiungimento
Settore V –	Ecosostenibilità e riqualificazione	Presidio del territorio ed intensificazione dei controlli per la sicurezza dei cittadini	30	100

Polizia Locale				
	Città innovativa, efficiente e trasparente	Predisposizione ruoli sanzioni codice della strada annualità 2019	20	100
	Città innovativa, efficiente e trasparente	Attività di vigilanza nella marina di Torre Suda nel periodo estivo giugno/settembre e vigilanza manifestazioni civili/religiose	25	100
	Racale: solidarietà e progettualità per andare oltre	Rilascio passi carrabili. Rilascio tesserini per disabili. Interventi per sostituzione e/o modifica segnaletica anche a seguito delle istanze della cittadinanza	15	100
	Scuola, sport, cultura e comunità: motori di crescita e progresso	Promozione dell'informazione e di iniziative volte alla diffusione di una maggiore cultura della sicurezza e del civile uso della strada	10	100

Settore	Indirizzo strategico	Obiettivo Operativo	Peso	Grado raggiungimento
Settore VI - Tributi	Città innovativa, efficiente e trasparente	Supporto all'ufficio tributi nelle attività di contrasto all'evasione di imu, tasi e tari e delle attività propedeutiche e strumentali alla riscossione	60	100
	Città innovativa, efficiente e trasparente	Attività eventuale di aggiornamento delle norme regolamentari a seguito di innovazioni normative	40	100

Settore	Indirizzo strategico	Obiettivo Operativo	Peso	Grado raggiungimento
Avvocatura	Città innovativa, efficiente e trasparente	Efficientamento dell'Avvocatura comunale e dei servizi legali	50	100
	Città innovativa, efficiente e trasparente	Ricognizione e aggiornamento archivio controversie legali	50	100

Con riferimento alla *Performance Organizzativa* dell'Ente che riguarda tutti i settori dell'Ente, il risultato complessivo indica un grado di raggiungimento pari al 100 % rispetto al risultato atteso, secondo la scheda di seguito riportata:

Indirizzo strategico	Obiettivi di performance organizzativa	Peso	Grado di raggiungimento
Città innovativa, efficiente e trasparente	Formazione quale leva per il rinnovamento della pubblica amministrazione e per attenuare il rischio di corruzione Formazione quale leva per il rinnovamento della pubblica amministrazione e per attenuare il rischio di corruzione	50	100 %

Città innovativa, efficiente e trasparente	Riduzione dei tempi di pagamento	50	100 %

3.3 Considerazioni finali e criticità

Quanto precede offre uno spaccato sull'azione condotta ed i risultati conseguiti nell'esercizio 2023. Gli stessi devono intendersi integrati e specificati dagli ulteriori documenti di rendicontazione ed in primis dalla Relazione sulla gestione approvata dalla Giunta Comunale ed allegata al Rendiconto per l'anno 2023.

Il dato complessivo si conferma sostanzialmente positivo, soprattutto se inquadrato in un contesto storico che risente ancora degli effetti di una prolungata crisi e rapportato ad un quadro normativo mutevole e foriero di vincoli e limiti non solo di tipo finanziario.