



Città di Loeri
Città metropolitana di Reggio Calabria

RELAZIONE SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO DELLE PERFORMANCE RELATIVO ALL'ANNO 2023

PREMESSA

La **Relazione sulle Performance** è il 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 secondo la struttura "ad albero" definita nel Piano delle Performance adottato.

La Relazione descrive le caratteristiche demografiche e socioeconomiche 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 dal O.I.V. o Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla normativa vigente.

Questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:

- obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;
- obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Gli obiettivi specifici non devono essere genericamente riferiti all'amministrazione, ma vanno specificamente programmati in modo funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico.

Il decreto legislativo 25.5.2017, n.74, avente ad oggetto "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015", tende a perseguire l'obiettivo generale di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e di garantire l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni, introducendo le seguenti novità:

- ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti o gruppi di dipendenti;
- oltre agli obiettivi specifici di ogni amministrazione, è stata introdotta la categoria degli obiettivi generali, che identificano le priorità in termini di attività delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali, definiti tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza;
- gli Organismi indipendenti di valutazione (OIV)/Nucleo di Valutazione, tenendo conto delle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, dovranno verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e

segnalare eventuali necessità di interventi correttivi. A tal proposito, sono previsti strumenti e poteri incisivi per garantire il ruolo degli OIV, specie con riferimento al potere ispettivo, al diritto di accesso al sistema informatico e agli atti e documenti degli uffici;

- viene riconosciuto, per la prima volta, un ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performance organizzativa, mediante la definizione di sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi resi;
- nella misurazione delle performance individuale del personale dirigente, è attribuito un peso prevalente ai risultati della misurazione e valutazione della performance dell'ambito organizzativo di cui hanno essi diretta responsabilità;
- è definito un coordinamento temporale tra l'adozione del Piano della performance e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria, introducendo sanzioni più incisive in caso di mancata adozione del Piano;
- sono introdotti nuovi meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, affidati al contratto collettivo nazionale, che stabilirà la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e i criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

Il Piano della performance 2023/2025 raccoglie l'esito del processo di definizione degli obiettivi da assegnare al personale attraverso le loro singole attività .

Per effetto del D.Lgs. n. 150/2009, ogni amministrazione pubblica deve misurare e valutare annualmente la performance dei propri dipendenti.

La Riforma Madia ha disposto con uno dei numerosi provvedimenti attuativi della legge delega (L. n. 124/2015) ampie modifiche al decreto del 2009.

Lo schema di decreto legislativo è stato adottato in attuazione dell'art. 17, comma 1, della L. 124/2015, che ha delegato il Governo a intervenire sulla disciplina relativa al riordino della disciplina del lavoro pubblico.

In particolare, il D.Lgs. n. 74/2017 attua la delega di cui alla lettera r) del comma 1 dell'art. 17, che reca i seguenti principi e criteri direttivi:

- semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialità;
- razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, anche al fine della migliore valutazione delle politiche;
- sviluppo di sistemi distinti per la misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti;
- potenziamento dei processi di valutazione indipendente del livello di efficienza e qualità dei servizi e delle attività delle amministrazioni pubbliche e degli impatti da queste prodotti, anche mediante il ricorso a standard di riferimento e confronti; individuazione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio;
- coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni;
- previsione di forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della pubblica amministrazione.

In particolare, ha delegato al Dipartimento della Funzione pubblica il compito di indirizzare le amministrazioni in un percorso omogeneo, e soprattutto coerente con gli altri strumenti della programmazione, che giunga a definire un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance. Inoltre, stabilisce che il Sistema deve comunque prevedere:

- le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

L'azione deve coinvolgere tre ambiti:

- 1) l'amministrazione nel suo complesso,;
- 2) le singole aree o unità organizzative,
- 3) i singoli dipendenti.

L'articolo 5 del D.Lgs. n. 74/2017 introduce alcune modifiche all'articolo 7, D.Lgs. n. 150/2009, anche alla luce del trasferimento di funzioni al Dipartimento della funzione pubblica e della riforma degli organismi indipendenti di valutazione (OIV) ad opera del D.P.R. n. 105/2016.

Si ricorda che il D.Lgs. 150/2009 obbliga ciascuna amministrazione a dotarsi, con specifico provvedimento, di un sistema di misurazione e valutazione idoneo a rilevare sia la performance organizzativa (che prende in considerazione i risultati prodotti da un soggetto nel suo insieme e/o dalle singole articolazioni della sua struttura), sia la performance individuale dei dipendenti (dirigenti e personale non dirigente) che prende in considerazione il raggiungimento di specifici obiettivi e il contributo individuale alla performance organizzativa.

Il contenuto dell'art. 7, D.Lgs. n. 150/2009 va recepito in fase di adeguamento da parte delle autonomie territoriali. La riforma Brunetta ha volutamente assegnato agli enti locali un percorso di applicazione indiretta di alcune disposizioni, attraverso l'adeguamento ai principi già contenuti nella propria autonomia costituzionale e disciplinati dal D.Lgs. n. 267/2000.

Nello specifico, le azioni di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale non possono che essere coerentemente allocate tra i sistemi di controllo interno previsti all'art. 147 del Tuel.

L'adozione del sistema di valutazione della performance costituisce quindi un passaggio importante di tutto il principio di adeguamento.

Allo stesso modo, quindi, si definiscono i principi generali, le fasi, le procedure, le modalità di attuazione e le schede di valutazione.

Come previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 sono due gli ambiti di misurazione e valutazione della performance. Quello organizzativo e quello individuale.

PERFORMANCE	
CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	
Descrizione del sistema	Caratteristiche dell'amministrazione Metodologia che si intende adottare ai fini della performance organizzativa e della performance individuale Modalità della trasparenza Realizzazione del benessere organizzativo Rapporto tra valutazione e altri processi di gestione delle risorse umane
Processo	Definizione delle Fasi Individuazione dei Tempi

	Specifica delle Modalità
Soggetti e responsabilità	Ruolo degli OIV Ruolo dei dirigenti/responsabili dei servizi
Procedure di conciliazione	Individuazione di procedure finalizzate a prevenire e risolvere i contrasti sulla valutazione
Raccordo gestionale	Individuazione delle modalità di raccordo e integrazione tra il nuovo sistema e quanto già previsto sui controlli interni.
Raccordo finanziario	Individuazione delle modalità di raccordo e integrazione tra il nuovo sistema e i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio

Le modifiche del D.Lgs. n. 74/2017:

- eliminano ogni riferimento all'Anac che non svolge più alcuna funzione in materia per effetto delle previsioni del D.L.90/2014.
- confermano il ruolo svolto dai dirigenti, rinviando a quanto previsto agli articoli 8 e 9 del medesimo decreto;

L'art. 9, co. 2, assegna ai dirigenti il compito di effettuare la misurazione e la valutazione sulla performance individuale del personale assegnato ai loro uffici sulla base del Sistema di cui all'art. 7.

E' prevista la partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, in rapporto alla qualità dei servizi resi, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis, D.Lgs. n. 150/2009, come novellati dallo schema in esame.

La performance organizzativa

Viene evidenziato di seguito un raffronto diretto tra l'art. 8, D.Lgs. n. 150/2009 (disposizione non espressamente citata tra quelle di adeguamento per le autonomie territoriali, mentre lo è l'art. 7 che, comunque, al comma 1, menziona la performance organizzativa) e l'articolo 196 del D.Lgs. n. 267/2000 che disciplina il controllo di gestione negli enti locali.

La somiglianza è forte, a suggellare ancora una volta la volontà da parte del legislatore di non rinnegare i processi già in atto nelle amministrazioni autonome.

CONFRONTO	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - CONTROLLO DI GESTIONE	
ART. 8, D.LGS. n. 15.01.2009	ART. 196, D.LGS. n. 267/2000

<p>Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a)- l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività; • b)- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti del livello previsto di assorbimento delle risorse; • c)- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive; • d)-la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi; • e)-lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione; • f)-l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi; • g)-la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati; • e) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità 	<p>1. Al fine di garantire la realizzazione degli obiettivi programmati, la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, l'imparzialità ed il buon andamento della pubblica amministrazione e la trasparenza dell'azione amministrativa, gli enti locali applicano il controllo di gestione secondo le modalità stabilite dal presente titolo, dai propri statuti e regolamenti di contabilità.</p> <p>2. Il controllo di gestione è la procedura diretta a verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati e, attraverso l'analisi delle risorse acquisite e della comparazione tra i costi e la quantità e qualità dei servizi offerti, la funzionalità dell'organizzazione dell'ente, l'efficacia, l'efficienza ed il livello di economicità nell'attività di realizzazione dei predetti obiettivi.</p>
---	---

Il D.Lgs. n. 74/2017 ha inoltre precisato che le valutazioni della performance organizzativa sono predisposte sulla base di appositi modelli definiti dal Dipartimento della funzione pubblica, tenendo conto anche delle esperienze di valutazione svolte da agenzie esterne di valutazione, ove previste, e degli esiti del confronto tra i soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, con particolare riguardo all'ambito di cui alla lettera g) del comma 1.

La performance individuale

La misurazione e la valutazione delle prestazioni dei dipendenti degli enti locali, come accennato in precedenza, non è una novità.

L'articolo 6, C.C.N.L. 31 marzo 1999 prevede esplicitamente l'adozione di un sistema di valutazione permanente. Gli enti hanno dunque già un'esperienza concreta che ha portato a utilizzare correntemente strumenti quali: assegnazione e valutazione degli obiettivi, schede e pagelle di valutazione delle prestazioni e dei comportamenti, correlazione dei punteggi ottenuti ad adeguati premi di produttività.

In ogni caso, si deve tener conto, per esplicita previsione, del contenuto dell'art. 9, D.Lgs. n.150/2009 dopo le modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 74/2017.

Si ricorda che ai responsabili delle aree funzionali compete la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale appartenente alla struttura stessa ,

La valutazione dei responsabili delle aree funzionali è effettuata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, sulla base delle proposte dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV) istituito in ogni amministrazione ai sensi dell'art. 14.

In base al vigente assetto normativo, la performance individuale dei responsabili delle aree funzionali e del personale assegnato alle singole strutture si misura in base:

- A)-agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- B)- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- C)- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- D)-alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Inoltre:

- le modalità di misurazione e valutazione della performance individuale devono essere comunque indicate nel Sistema adottato da ciascuna amministrazione (come già previsto per il personale non dirigenziale dal comma 2);
- deve essere attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità.

In base all'art. 9, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009, la performance individuale del personale non dirigenziale si misura in ragione del contributo di ognuno alla performance organizzativa e dell'area che, per questo motivo, viene presa in considerazione, insieme al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, alla valutazione delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali e organizzativi.

Tutti questi elementi contribuiscono alla valutazione finale del merito e, quindi sono funzionali anche per il calcolo del relativo premio per ciascun dipendente.

L'art. 7, D.Lgs. n. 74/2017 ha introdotto una significativa novità nel testo dell'art. 9, D.Lgs. 150/2009, in materia di valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzativa (per gli enti locali, faremo riferimento ai titolari di posizione organizzativa), a cui le amministrazioni devono adeguarsi. In particolare:

- a) nella valutazione complessiva del dirigente/responsabile di P.O. deve essere attribuito un peso prevalente agli indicatori di performance organizzativa, rispetto agli altri elementi di valutazione;
- b) la valutazione deve riguardare sia le competenze professionali e manageriali dimostrate, sia i comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate. Si pone un'attenzione maggiore, dunque, alle modalità con cui si raggiungono i risultati finali e non solamente sui risultati stessi.

PERFORMANCE INDIVIDUALE ART. 9, D.LGS. n. 150/2009	
LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI	LA VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

<p>La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva; b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate; d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi. 	<p>La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ai comportamenti professionali e organizzativi.
---	---

L'ente si avvale dei criteri e delle schede approvate ed allegate al CCDI giuridico vigente dell'Ente al quale questo atto integralmente si riporta;

Il Comune di Locri non ha adottato, quindi, un apposito piano della performance separato dai documenti già applicati. Al contrario, valorizzerà i metodi e gli strumenti esistenti, rafforzando il collegamento fra pianificazione strategica e programmazione operativa ed integrando il sistema di valutazione esistente, come da Linee guida dell'ANCI in materia di ciclo della performance.

Il Comune di Locri è un ente territoriale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Il Comune deriva le proprie funzioni direttamente dall'art. 117 della Costituzione. Ha autonomia statutaria, normativa, organizzativa e finanziaria nell'ambito del proprio statuto, dei regolamenti e delle leggi di coordinamento della finanza pubblica. Il Comune è titolare di funzioni proprie e di quelle conferite da leggi dello Stato e della Regione secondo il principio di sussidiarietà. Il Comune svolge le sue funzioni anche attraverso le attività che possono essere adeguatamente esercitate dalle autonome iniziative dei cittadini e delle loro formazioni sociali.

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 2023, seguendo sempre la struttura "ad albero", vale a dire partendo dagli obiettivi strategici per arrivare agli obiettivi operativi ed ai singoli indicatori. I contenuti della Relazione si snodano attraverso la descrizione in tavole 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*).

Si riportano poi, per ognuna delle aree strategiche del Piano delle Performance, le risorse umane e quelle relative alla previsione finanziaria, suddivise in parte corrente e in conto capitale e, suddivisa per Settore, la declinazione in obiettivi strategici ed operativi.

Inoltre, sono consuntivati gli indicatori statistici, con il relativo trend, allo scopo di fornire delle informazioni di tipo quantitativo sulle attività monitorate.

La presente Relazione sulla Performance sarà approvata dalla Giunta Comunale. Verrà poi pubblicata sulla pagina "Trasparenza Valutazione e Merito" del sito internet dell'Ente.

CONTESTO ESTERNO

Il Comune di Locri ha una popolazione residente al 31.12.2023 di **12.346 abitanti**.

Personale: ridotti i settori e il personale . Le profonde trasformazioni dell'assetto organizzativo ed istituzionale del sistema delle autonomie locali avviate in questi ultimi anni e le innovazioni introdotte nel rapporto di lavoro pubblico hanno rappresentato un'opportunità per affrontare , con strumenti inediti , i temi della valorizzazione delle risorse umane , della riorganizzazione basata sulla semplificazione e sulla razionalizzazione delle procedure , delle stesse modificazioni nell'organizzazione del lavoro. Un ulteriore riconoscimento è quello retributivo che , per quanto riguarda il trattamento accessorio , oggetto della contrattazione integrativa , con le disponibilità finanziarie rideterminate , che negli ultimi anni avevano distanziato l'Ente rispetto agli altri comuni. Sul versante della struttura organizzativa si ribadisce la riduzione del numero dei dipendenti e la ricerca di una differenziazione retributiva basata sul merito e all'incremento della qualità dei servizi.

- **Lavori pubblici:** realizzati tutti gli interventi previsti nell'elenco annuale della programmazione triennale delle oopp per ogni esercizio: realizzazione marciapiedi ;isola ecologica, interventi nel settore dell'edilizia scolastica , ecc. Le scelte dell'amministrazione comunale in fatto di fondi per le opere pubbliche facendo ricorso anche a soggetti privati con il meccanismo del project financing come nel caso del cimitero.Le strutture adibite a servizi sociali , scuole , centri di aggregazione , strutture adibite a servizio pubblico e fruibili dai cittadini quali musei , biblioteche , centro di aggregazione giovanile hanno richiesto continui interventi per il mantenimento e il miglioramento. Un massiccio piano di investimenti hanno riguardato , pure , la messa a norma ed il completamento delle strutture per attività sportive aumentando le esigenze e le attività nel campo del tempo libero.

- **Gestione del territorio:** Adottato Piano strutturale comunale e Piano spiagge. Gli Uffici dell'edilizia privata hanno gestito e controllato gli interventi di trasformazione edilizia sul territorio comunale attraverso : ricevimento e controllo denunce di inizio attività , rilascio autorizzazioni e permessi di costruire , rilascio autorizzazioni paesaggistico – ambientali, rilascio certificati agibilità-abitabilità. L'informatizzazione dello Sportello Unico edilizia ha costituito un'innovazione significativa sul piano dell'organizzazione amministrativa oltre che su quello della semplificazione procedimentale. Sono state ,altresì , attivate procedure relative alle attività di controllo edilizio con applicazione delle sanzioni amministrative pecuniarie e demolitorie/ripristinatorie.

- **Istruzione pubblica:** Gli obiettivi strategici raggiunti dall'Amministrazione hanno riguardato un'adeguata manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio comunale di sistemazione degli edifici con priorità legata alle condizioni , ai futuri utilizzi , all'entità degli interventi per la messa in sicurezza delle strutture. Il potenziamento delle strutture scolastiche è avvenuto con la costruzione di nuove strutture , Polo scolastico dell'Infanzia Virgilio ,oltre che con l'ammodernamento degli altri edifici scolastici (Calvi , Maresca ,).

- **Ciclo dei rifiuti:** a conclusione del mandato l'amministrazione ha varato una progettazione di implementazione della raccolta differenziata al fine del raggiungimento delle percentuali minime dettate dalla normativa.La relativa gara ,però , è stata dichiarata infruttuosa dalla stazione unica appaltante.

- **Sociale:** sono state monitorate le situazioni di disagio. In quest'ottica i servizi sociali comunali hanno provveduto alla programmazione , alla progettazione ed alla gestione dei molteplici servizi che l'amministrazione ha erogato per la tutela e l'assistenza dei cittadini in disagiate condizioni sociali ed economiche. Il Comune di Locri è comune capofila del distretto socio sanitario Locride sud .

CONTESTO INTERNO

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del

personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023: 62 unità

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2023	
	FT	PT
Dir		
D3		
D	3	3*
C	8	1**
B3	3	1
B	4	35
A	4	
TOTALE	22	40

*n.1 unità 18 ore: n. 6 ore in Convenzione ex art.30 TUEL e n.12 ore ex art. 557 L.311/2004

** n.1 unità 18 ore ex art. 557 L. 311/2004

ASSEGNAZIONE RISORSE UMANE			
SEGRETARIO GENERALE Dr.ssa Caterina GIROLDINI			
N.	NOMINATIVO	CAT.	AREA
SEGRETERIA GENERALE UFFICIO DELIBERE			
1	SPERANZA SAMANTA	B/B3	OPERATORE ESPERTO
UFFICIO CONTENZIOSO			
2	CIRCOSTA GIOVANNA	B/B3	OPERATORE ESPERTO
3	SCARAMUZZINO MARIA TERESA	B/B3	OPERATORE ESPERTO

SETTORE 1 - AFFARI GENERALI - SERVIZI DEMOGRAFICI - SOCIALI -

CULTURALI			
1	MARRA ANTONIO	D/D5	FUNZIONARIO AD ELEVATA QUALIFICAZIONE RESPONSABILE DI SETTORE
UFFICIO PROTOCOLLO – PUBBL. ATTI – MESSO NOT.			
2	TINO MARIA	B/B8	OPERATORE ESPERTO
3	MUSCATELLO TERESA	B/B3	OPERATORE ESPERTO
4	SALVATORE SACCA' (50%)	B/B3	OPERATORE ESPERTO
UFFICIO ELETTORALE			
5	GALLUZZO PATRIZIA	B/B3	OPERATORE ESPERTO
UFFICI DEMOGRAFICI/ANAGRAFE/STATO CIVILE			
6	AUDINO LUCIA	B/B3	OPERATORE ESPERTO
7	BUMBACA ANTONELLA	B/B3	OPERATORE ESPERTO
8	MEDIATI MARIA	B/B3	OPERATORE ESPERTO
UFFICIO PUBBLICA ISTRUZIONE			
9	LOMBARDO EMANUELA	B/B3	OPERATORE ESPERTO
10	CAVALLO GIUSEPPE ANTONIO	B/B3	OPERATORE ESPERTO
11	MULTARI GIUSEPPE	B3/B6	OPERATORE ESPERTO - AUTISTA
12	MAZZONE DOMENICO	B3/B6	OPERATORE ESPERTO - AUTISTA
13	SERAFINO PAOLO	A/A6	OPERATORE
UFFICIO POLITICHE SOCIALI			
14	ADORNATO CINZIA	B/B3	OPERATORE ESPERTO
15	CAROLEO FRANCESCA	B/B3	OPERATORE ESEPRTO

SETTORE 2 - BILANCIO E PROGRAMM. ECONOMICA - TRIBUTI - PERSONALE - SUAP-CUP			
1	SCARFO' LAURETANA	D/D1	FUNZIONARIO AD ELEVATA QUALIFICAZIONE RESPONSABILE DI SETTORE
UFFICIO RAGIONERIA			

2	TASSONE RITA	B/B8	OPERATORE ESPERTO
3	CRUPI ROSA	C/C6	ISTRUTTORE
UFFICIO PERSONALE			
4	OPPEDISANO ELISABETTA	B/B3	OPERATORE ESPERTO
5	CONGIUSTA ROSA MARIA	A/A5	OPERATORE
UFFICIO IDRICO / TARES			
6	TAVERNITI MARGHERITA	B/B3	OPERATORE ESPERTO
7	TRALONGO IRENE	B/B3	OPERATORE ESPERTO
8	D'ANTONIO CARMELA	B/B3	OPERATORE ESPERTO
UFFICIO IMU			
9	MUSCATELLO CARMELA	B/B3	OPERATORE ESPERTO
10	MEDIATI MARCELLA	B/B3	OPERATORE ESPERTO
UFFICIO SUAP / CUP			
11	RISPOLI ROCCO	B/B3	OPERATORE ESPERTO
12	MACRI' GIORGIO MICHELANGELO	B/B3	OPERATORE ESPERTO

SETTORE 3 - URBANISTICA - EDILIZIA - DEMANIO - AMBIENTE - CIMITERO			
1	TUCCI NICOLA	D/D1	FUNZIONARIO AD ELEVATA QUALIFICAZIONE RESPONSABILE DI SETTORE
UFFICIO URBANISTICA			
2	LAROSA TERESA	B/B3	OPERATORE ESPERTO
3	CARERI PATRIZIA	B/B3	OPERATORE ESPERTO
UFFICIO DEMANIO			
4	CODISPOTI ALESSANDRO	B/B3	OPERATORE ESPERTO
UFFICIO AMBIENTE / CIMITERO			
5	ALIA MARIA CATERINA	B/B3	OPERATORE ESPERTO
6	SACCA' SALVATORE (50%)	B/B3	OPERATORE ESPERTO

ADDETTI AMBIENTE			
7	ALP' COSIMO *	B/B1	OPERATORE ESPERTO
8	CARPENTIERI GIUSEPPE	A/A6	OPERATORE
9	MANGANARO FERDINANDO	B/B3	OPERATORE ESPERTO
10	SPADARO GIUSEPPE	B/B3	OPERATORE ESPERTO
11	STEFANELLO AGOSTINO	A/A6	OPERATORE

SETTORE 4 - LAVORI PUBBLICI - MANUTENZIONE - SERVIZIO IDRICO INT. - PROT. CIV.			
	<i>TUCCI NICOLA</i>	<i>D/D1</i>	<i>FUNZIONARIO AD ELEVATA QUALIFICAZIONE RESPONSABILE DI SETTORE</i>
UFFICIO MANUTENZIONE			
1	ALECCI MARCO	D/D1	<i>FUNZIONARIO AD ELEVATA QUALIFICAZIONE</i>
2	ALIA ANNUNZIATA	B/B3	OPERATORE ESPERTO
3	ASCIOTI IRENE	B/B3	OPERATORE ESPERTO
4	SCARFI' DOMENICO	B/B3	OPERATORE ESPERTO
ADDETTI MANUTENZIONE			
	ANTICO SALVATORE	B/B3	OPERATORE ESPERTO
5	IEMMA MASSIMILIANO	B3/B5	OPERATORE ESPERTO
6	LAROSA DAMIANO	B/B4	OPERATORE ESPERTO
7	MARFONE PASQUALE	B/B3	OPERATORE ESPERTO
8	PELLE ANTONIO PASQUALE	B/B2	OPERATORE ESPERTO
9	SANSALONE BRUNO	B3/B5	OPERATORE ESPERTO

SETTORE 5 - VIGILANZA			
1	<i>LAROSA GIUSEPPE</i>	<i>D/D5</i>	<i>FUNZIONARIO AD ELEVATA QUALIFICAZIONE RESPONSABILE DI SETTORE</i>

2	LUCIANO EUGENIO	C/C5	ISTRUTTORE
3	PEDULLA' FILIPPO	C/C6	ISTRUTTORE
4	POLIFRONI ANTONIO	C/C6	ISTRUTTORE
6	ROSSINO ANGELO	C/C6	ISTRUTTORE
7	VERTERAMO ANTONIO	C/C4	ISTRUTTORE
8	ZAVAGLIA MARIA TERESA	C/C3	ISTRUTTORE
SUPPORTO AMMINISTRATIVO			
9	DE LEONARDIS CATERINA	B/B3	OPERATORE ESPERTO

Si riportano gli obiettivi per l'anno 2023

Settore contenzioso:

Obiettivo 1 (gestionale/ ordinario)	Gestione delle passività pregresse allocandole correttamente in bilancio, al fine di avere certezza sulle passività dell'ente. l'obiettivo si propone di coinvolgere la struttura in un costante monitoraggio delle passività pregresse dell'ente derivanti da contenzioso. adottando i relativi atti amministrativi
Attività	Proposta di deliberazione riconoscimento debiti fuori bilancio. Adozione degli atti gestionali di liquidazione delle fattispecie debitorie riconosciute con deliberazione C.C.
Tempi	31 dicembre 2023
Indicatori Peso : 50 /100	Riduzione debiti - Produzione atti
Obiettivo 2 (gestionale/ ordinario)	Gestione amministrativa del contenzioso dell'Ente (attività precedente e successiva alla fase processuale).
Attività	Adozione atti di costituzione in giudizio tramite l'Avvocatura/Ufficio legale e/o definizione in via stragiudiziale su parere e di concerto con l'Avvocatura / ufficio legale
Tempi	31 dicembre 2023

Indicatori Peso : 50 /100	l'obiettivo di proporre di coinvolgere la struttura nel porre in essere efficienti processi amministrativi nella gestione del contenzioso (attività precedente e successiva alla fase processuale)
--	--

PESATURA OBIETTIVI SETTORE contenzioso

Obiettivo	Peso
Obiettivo 1	50
Obiettivo 2	50
Totale	100

SETTORE 1. AREA AMMINISTRATIVA E AFFARI GENERALI

Responsabile: Dott. Antonio Marra

Obiettivo 1 (strategico)	Progetti PNRR: Esperienza del cittadino nei servizi pubblici.
Attività	Adeguamento sito web
Tempi	31 dicembre 2023
Indicatori Peso : 30 /100	Attuazione progetti
Obiettivo 2 (strategico)	digitalizzazione servizi comunali.
Attività	Digitalizzazione atti amministrativi uffici comunali
Tempi	31 dicembre 2023
Indicatori Peso : 30 /100	affidamento incarico e avvio procedure
Obiettivo 3 (gestionale/ ordinario)	Toponomastica e censimento. Aggiornamento
Attività	Aggiornamento schede anagrafiche
Tempi	31 dicembre 2023
Indicatori	Adozione schede aggiornate

Peso : 20 /100	
Obiettivo 4 (gestionale ordinario)	Implementazione servizi sociali e contrasto alla dispersione scolastica
Attività	Monitoraggio costante al fine di contrastare l'elevato rischio di dispersione dei bambine e dei ragazzi che vivono in condizioni di disagio anche attraverso iniziative concordate tra l'ente e le Istituzioni scolastiche locali
Tempi	31 dicembre 2023
Indicatori Peso : 20 /100	Produzione atti
PESATURA OBIETTIVI SETTORE 1	
Obiettivo	Peso
Obiettivo 1	30
Obiettivo 2	30
Obiettivo 3	20
Obiettivo 4	20
Totale	100
<p>SETTORE 2. AREA ECONOMICO FINANZIARIA</p> <p>Responsabile: Dott.ssa Lauretana Scarfò</p>	
Obiettivo 1 (gestionale)	Adempimenti di legge:
Attività	- Redazione e trasmissione del conto annuale 2022 - registrazione fatture Iva; - dichiarazione IVA ed IRAP; - certificazione Unica; - redazione e trasmissione telematica mod. 770; - allineamento dati PCC - Elaborazione emolumenti stipendiali ed extra-stipendiali al personale dipendente e al personale non di ruolo; - Attività connesse al ruolo di sostituto d'imposta; - Attività pensionistiche INPDAP personale dipendente; - Rendiconto 2022 - Documento Unico di Programmazione (DUP) e Bilancio di

	previsione finanziaria 2023-2025; - variazioni di Bilancio - procedure di accertamenti e impegni / liquidazioni delle spese - Quantificazione delle somme impignorabili; - Determinazione dell'importo dei propri incassi vincolati;
Tempi	31 dicembre 2023
Indicatori Peso : 40/100	Produzione atti
Obiettivo 2 (strategico)	Progetti PNRR: digitalizzazione servizi comunali.
Attività	Abilitazione al cloud e PagoPa
Tempi	31 dicembre 2023
Indicatori Peso : 20/100	Attuazione progetti
Obiettivo 3 (strategico)	Gestione Tributi Comunali
Attività	- Ingiunzione di pagamento per servizio idrico integrato anno 2018-2019-2020; - - ruolo coattivo TARI 2019; - ruolo coattivo IMU 2019; - ruolo TARI 2023 – ruolo idrico 2023.
Tempi	31 dicembre 2023
Indicatori Peso : 40/100	Produzione atti
PESATURA OBIETTIVI SETTORE 2	
Obiettivo	Peso
Obiettivo 1	40
Obiettivo 2	20
Obiettivo 3	40
Totale	100
<p>SETTORE 4 : LL.PP.</p> <p>Responsabile: architetto Tucci ad interim</p>	

Obiettivo 1 (gestionale / ordinario)	Regione Calabria –
Attività	Rifacimento rete idrica e fognate zona centro urbano
Tempi	31 dicembre 2023
Indicatori Peso : 20/100	Stipula contratto di appalto e avvio dei lavori
Obiettivo 2 (gestionale / ordinario)	Regione Calabria
Attività	Lavori di ampliamento centro comunale di raccolta”
Tempi	31 dicembre 2023
Indicatori Peso : 20 /100	Stipula contratto di appalto e avvio dei lavori
Obiettivo 3 (strategico)	Regione Calabria -
Attività	Lavori di riqualificazione area giochi località Moschetta”.
Tempi	31 dicembre 2023
Indicatori Peso : 30/100	Stipula contratto di appalto e avvio dei lavori
Obiettivo 4 (/strategico)	Regione Calabria
Attività	Riqualificazione ed efficientemente energetico palazzo della Cultura
Tempi	31 dicembre 2023
Indicatori Peso : 30/100	Stipula contratto di appalto e avvio dei lavori
<p>SETTORE 3 :urbanistica</p> <p>Responsabile: Arch. Nicola Tucci</p>	

Obiettivo 1 (gestionale / ordinario)	
Attività	Aggiornamento piano comunale di spiaggia
Tempi	31 dicembre 2023
Indicatori Peso : 20/100	Redazione piano
Obiettivo 2 (gestionale / ordinario)	
Attività	Redazione piano attuativo unitario zona industriale”
Tempi	31 dicembre 2023
Indicatori Peso : 20 /100	Redazione piano
Obiettivo 3 (strategico)	
Attività	Redazione piano attuativo unitario ambito di salvaguardia ambientale”.
Tempi	31 dicembre 2023
Indicatori Peso : 30/100	Adozione piano
Obiettivo 4 (/strategico)	
Attività	Redazione piano attuativo unitario conservazione del centro storico
Tempi	31 dicembre 2023
Indicatori Peso : 30/100	Redazione piano
PESATURA OBIETTIVI SETTORE 3	
Obiettivo	Peso
Obiettivo 1	20

Obiettivo 2	20
Obiettivo 3	30
Obiettivo 4	30
Totale	100
<p>SETTORE 5. AREA VIGILANZA</p> <p>Responsabile: Cap. Giuseppe Larosa</p>	
Obiettivo 1 (strategico)	Canone Unico Patrimoniale
Attività	Controlli Concessioni/autorizzazioni
Tempi	31 dicembre 2023
Indicatori	Attività e produzione atti
Peso : 40 /100	
Obiettivo 2 (strategico)	Controllo e vigilanza del territorio
Attività	Contrasto abusivismo edilizio
Tempi	31 dicembre 2023
Indicatori	Attività e produzione atti
Peso : 40/100	
Obiettivo 3 (gestionale / ordinario)	Controllo e vigilanza del territorio
Attività	Assistenza e supporto manifestazioni organizzate e/o patrocinate dal Comune
Tempi	31 dicembre 2023
Indicatori	Attività e produzione atti
Peso : 20/100	
PESATURA OBIETTIVI SETTORE 4	
Obiettivo	Peso
Obiettivo 1	40
Obiettivo 2	40
Obiettivo 3	20

Totale	100
--------	-----

SALUTE FINANZIARIA:

Condizione finanziaria dell'Ente: l'Ente ha dichiarato il dissesto economico –finanziario il 31 maggio 2017 con *deliberazione di consiglio comunale n° 20 del 31.05.2017*. a tutt'oggi non è concluso il dissesto sebbene siano trascorsi i cinque anni e sono venuti meno i limiti derivanti dal dissesto finanziario;

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – ANNO 2023

Valutazione performance dei dipendenti

La valutazione relativa alla performance del 2023 ha interessato un totale di 62 dipendenti.