



---

**CITTÀ DI ROSSANO**  
**(PROVINCIA DI COSENZA)**  
[www.rossano.eu](http://www.rossano.eu)

---

# **Relazione sulla performance**

## **Anno 2012**

## **Premessa**

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto D.Lgs. n. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione dà conto dei risultati conseguiti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Il ciclo di gestione della performance, caratterizzato dalle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e assegnazione premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio e con gli altri sistemi di pianificazione e controllo.

La Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

Al pari del Piano della performance, la Relazione è approvata dalla Giunta Comunale, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione.

Infine, ai sensi dell'art. 14, commi 4, lettera c), e 6, del D.Lgs. n. 150/2009, la Relazione deve essere validata dal Nucleo di Valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto stesso e successive modifiche ed integrazioni.

## **Il contesto di riferimento**

L'attività del Comune di Rossano nel corso del 2012 è stata caratterizzata, come già da alcuni anni a questa parte, da forti difficoltà sia sul piano delle risorse, a causa delle manovre finanziarie che si sono succedute nel corso dell'anno e che hanno imposto decisi tagli ai bilanci degli Enti Locali, sia per l'applicazione delle numerose e corpose norme, oggetto di interpretazione spesso contraddittorie. In questo quadro d'incertezza l'Amministrazione ha continuato un percorso di ridefinizione della attività programmatoria e di revisione del proprio assetto organizzativo, accompagnandolo con l'adozione progressiva di misure di contenimento della spesa. L'obiettivo resta, comunque, quello di rendere ai cittadini servizi sempre più trasparenti ed efficienti, pur in un quadro di strutturale riduzione delle risorse.

Alla riduzione delle risorse in bilancio si sono aggiunte le misure restrittive specifiche sul trattamento economico individuale e più in generale sulla spesa di personale. In particolare ci si riferisce alla riduzione delle spese per missioni, formazione, contrattazione decentrata integrativa,

lavoro flessibile, che vanno contenute in stringenti tetti ancorati a dati storici di anni precedenti, nonché a forti limitazioni al turn-over del personale.

Il tema del miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi erogati, così come già per l'anno precedente, è stato pertanto uno degli aspetti prioritari per l'Amministrazione.

Si è sviluppata l'esperienza di elaborazione del Piano delle performance relativo all'anno 2012, di cui alla delibera della G.M. 293 del 18/10/12, con l'affinamento delle modalità di costruzione di indicatori di conseguimento degli obiettivi in ragione di consentire, a regime, la misurazione dell'utilità prodotta dalle prestazioni rese da ciascun dirigente.

Sotto un profilo generale e secondo le linee guida della Civit, la stesura della Relazione sulle Performance deve essere ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

In tale ottica un supporto efficace di sistema è stato rappresentato dal Nucleo di Valutazione che, insediatosi nel corso del 2012 (provvedimento n. 5536 del 22/02/12) ha proceduto ad una corretta interpretazione di ruolo supportando l'Amministrazione nel difficile transito di strumenti e culture diverse.

Con l'efficace e sinergico apporto di tutte le unità organizzative dell'ente, il sito web istituzionale è stato altresì implementato, nei termini previsti, dei documenti e delle informazioni previsti dalle complesse disposizioni recate dal D.L. n. 83/2012 (Misure urgenti per la crescita del paese), convertito in L. n. 134/2012, in tema di "Amministrazione aperta", il tutto a vantaggio della trasparenza dell'Amministrazione nel suo complesso.

Lo scorso anno, ancora, il Comune di Rossano ha approvato il Piano triennale delle azioni positive 2012-2014, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, ed il regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

### **Struttura Organizzativa**

L'assetto organizzativo è determinato in linea alle funzioni di cui il Comune è titolare ed ai programmi e progetti dell'Amministrazione con particolare riferimento alle Linee programmatiche di mandato, alla RPP e al PEG.

### **ORGANIGRAMMA DELL'ENTE**

**SEGRETARIO  
GENERALE**

**SINDACO  
GIUNTA**

**Comandante Polizia  
Municipale  
Comunicazione Istituzionale  
Nucleo di Valutazione  
Personale di Staff**

**SETTORI**

**1  
AFFARI  
ISTITUZIONALI**

**2  
AFFARI  
GENERALI**

**3  
RISORSE E  
PROGRAMMAZIONE**

**4  
TERRITORIO  
E AMBIENTE**

**5  
LAVORI  
PUBBLICI**

**6  
CULTURA E  
MARKETING  
TERRITORIALE**

**7  
POLIZIA  
MUNICIPALE**

## **I criteri della valutazione per l'anno 2012 delle prestazioni dirigenziali**

Per la valutazione delle prestazioni dirigenziali dell'anno 2012 si è avvalso di una selezione dei dati contenuti nelle schede compilate ai fini della valutazione del grado complessivo di raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti.

Gli Uffici della Direzione del Personale hanno raccolto e riepilogato i rapporti predisposti dai dirigenti a commento delle misurazioni degli indicatori sia delle tabelle di attività ordinaria che degli stati di avanzamento sui vari obiettivi assegnati. Tali relazioni sono state poi oggetto di approfondimento da parte del Nucleo di Valutazione in apposite riunioni tra ciascun dirigente anche al fine di procedere alla valutazione e corresponsione dei relativi premi.

La metodica valutativa adottata è quella prevista dall'art. 100 del regolamento degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione della Giunta Municipale n. 11 del 18/01/2001 e ss.mm.ii. Tale metodologia tende a privilegiare l'effettivo conseguimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati all'atto del conferimento dell'incarico di titolarità (da considerarsi quali parametri di valutazione)

Il procedimento valutativo è articolato nelle seguenti fasi:

Fase 1: Avvenuta definizione e valutazione ponderata degli obiettivi assegnati alla posizione dirigenziale;

Fase 2: Valutazione dei risultati conseguiti dalla posizione dirigenziale;

### **Fase 1: DEFINIZIONE E VALUTAZIONE PONDERATA DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA POSIZIONE DIRIGENZIALE**

Premesso che la giunta ha definito gli obiettivi annuali assegnati alla posizione stessa, attribuendo ad ognuno di essi un valore numerico in modo che la somma dei punteggi assegnati a ciascun obiettivo sia uguale a 100.

Che tale valutazione numerica esprime, in maniera ponderata il valore strategico dell'obiettivo per l'Amministrazione, nonché la difficoltà dello stesso (con riguardo, per es. alle risorse umane assegnate, alle risorse finanziarie assegnate, al grado di innovazione richiesto).

La valutazione numerica ponderata viene compiuta a preventivo e contrattata con il dirigente.

La valutazione segue lo schema di seguito riportato:

Al Dirigente del Settore "Affari Istituzionali" Dott. **Natale Brogneri** n. 6 obiettivi:

OBIETTIVO 1:  $\Rightarrow$  valore 10 %

OBIETTIVO 2:  $\Rightarrow$  valore 30 %

OBIETTIVO 3: ⇨ valore 30 %

OBIETTIVO 4: ⇨ valore 10 %

OBIETTIVO 5: ⇨ valore 5 %

OBIETTIVO 6: ⇨ valore 15 %

Al Dirigente Avv. **Leonardo Calarota** n. 6 obiettivi nel Settore 2“ Affari Generali” e n.2 obiettivi nel Settore 7“Polizia Municipale”:

OBIETTIVO 1 SETTORE “Affari Generali”: ⇨ valore 25 %

OBIETTIVO 2 SETTORE “Affari Generali”: ⇨ valore 10 %

OBIETTIVO 3 SETTORE “Affari Generali”: ⇨ valore 10 %

OBIETTIVO 4 SETTORE “Affari Generali”: ⇨ valore 20 %

OBIETTIVO 5 SETTORE “Affari Generali”: ⇨ valore 10 %

OBIETTIVO 6 SETTORE “Affari Generali”: ⇨ valore 5 %

OBIETTIVO 1 SETTORE “Polizia Municipale”: ⇨ valore 10 %

OBIETTIVO 2 SETTORE “Polizia Municipale”: ⇨ valore 10 %

AL Dirigente del Settore 3“Risorse e Programmazione” Dott. **Antonio Le Fosse** n. 5 obiettivi:

OBIETTIVO 1: ⇨ valore 15 %

OBIETTIVO 2: ⇨ valore 35 %

OBIETTIVO 3: ⇨ valore 25 %

OBIETTIVO 4: ⇨ valore 15 %

OBIETTIVO 5: ⇨ valore 10 %

AL Dirigente del Settore “Territorio e Ambiente” Arch. **Giuseppe Graziani** n. 5 obiettivi:

OBIETTIVO 1 Settore “Territorio”: ⇨ valore 30 %

OBIETTIVO 2 Settore “Territorio”: ⇨ valore 20 %

OBIETTIVO 3 Settore “Territorio”: ⇨ valore 10%

OBIETTIVO 4 Settore "Territorio": ⇨ valore 30 %

OBIETTIVO 5 Settore "Ambiente": ⇨ valore 10 %

AL Dirigente del Settore 5 "Lavori Pubblici" Ing. **Vincenzo Di salvo** n. 6 obiettivi:

OBIETTIVO 1: ⇨ valore 20 %

OBIETTIVO 2: ⇨ valore 15 %

OBIETTIVO 3: ⇨ valore 20 %

OBIETTIVO 4: ⇨ valore 15 %

OBIETTIVO 5: ⇨ valore 10 %

OBIETTIVO 6: ⇨ valore 20 %

AL Dirigente del Settore 6 "Cultura Marketing Territoriale" Dott. **Giuseppe Passavanti** n. 5 obiettivi:

OBIETTIVO 1 : ⇨ valore 15 %

OBIETTIVO 2 : ⇨ valore 10 %

OBIETTIVO 3 : ⇨ valore 30 %

OBIETTIVO 4 : ⇨ valore 30 %

OBIETTIVO 5 : ⇨ valore 15 %

## **Fase 2 :VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI DAL DIRIGENTE**

La valutazione dei risultati conseguiti viene effettuata moltiplicando il punteggio assegnato all'obiettivo con il valore percentuale di conseguimento di risultato ottenendo così il V.R.P. ovvero il **valore di risultato parziale** relativo ad ogni obiettivo.

La somma dei valori di risultato parziale di ciascun obiettivo determina il valore di risultato parziale complessivo (V.R.P.C.) relativo alla posizione dirigenziale.

Al Dirigente Dott. **Natale Brogneri** n. 6 obiettivi:

OBIETTIVO 1: ⇨ valore 10 % ⇨ realizzato al 100% ⇨ V.R.P. 10

OBIETTIVO 2: ⇨ valore 30% ⇨ realizzato al 100% ⇨ V.R.P. 30

OBIETTIVO 3: ⇨ valore 30% ⇨ realizzato al 100 % ⇨ V.R.P. 30

OBIETTIVO 4:⇨ valore 10% ⇨ realizzato al 100 %⇨ V.R.P. 10

OBIETTIVO 5:  $\Rightarrow$  valore 5 %  $\Rightarrow$  realizzato al 50 %  $\Rightarrow$  V.R.P. 2,5

OBIETTIVO 6  $\Rightarrow$  valore 15%  $\Rightarrow$  realizzato al 100 %  $\Rightarrow$  V.R.P. 15

$\Rightarrow$  **V.R.P.C. 97,5**

AL Dirigente Avv. **Leonardo Calarota** n. 6 obiettivi nel Settore 2“ Affari Generali” e n.2 obiettivi nel Settore 7“Polizia Municipale”:

OBIETTIVO 1: valore 25%  $\Rightarrow$  realizzato al 80%  $\Rightarrow$  V.R.P. 20

OBIETTIVO 2 : valore 10%  $\Rightarrow$  realizzato al 100%  $\Rightarrow$  V.R.P. 10

OBIETTIVO 3: valore 10%  $\Rightarrow$  realizzato al 100%  $\Rightarrow$  V.R.P. 10

OBIETTIVO 4: valore 20%  $\Rightarrow$  realizzato al 100%  $\Rightarrow$  V.R.P. 20

OBIETTIVO 5: valore 10%  $\Rightarrow$  realizzato al 100%  $\Rightarrow$  V.R.P. 10

OBIETTIVO 6: valore 5%  $\Rightarrow$  realizzato al 100%  $\Rightarrow$  V.R.P. 5

SETTORE “Polizia Municipale”

OBIETTIVO 1: valore 10 %  $\Rightarrow$  realizzato al 100%  $\Rightarrow$  V.R.P. 10

OBIETTIVO 2: valore 10%  $\Rightarrow$  realizzato al 100%  $\Rightarrow$  V.R.P. 10

$\Rightarrow$  **V.R.P.C. 95**

AL Dirigente Dott. **Antonio Le Fosse** n. 5 obiettivi:

OBIETTIVO 1: valore 15%  $\Rightarrow$  realizzato al 100%  $\Rightarrow$  V.R.P. 15

OBIETTIVO 2: valore 35%  $\Rightarrow$  realizzato al 100%  $\Rightarrow$  V.R.P. 35

OBIETTIVO 3: valore 25%  $\Rightarrow$  realizzato al 80%  $\Rightarrow$  V.R.P. 20

OBIETTIVO 4: valore 15%  $\Rightarrow$  realizzato al 80%  $\Rightarrow$  V.R.P. 12

OBIETTIVO 5: valore 10%  $\Rightarrow$  realizzato al 100%  $\Rightarrow$  V.R.P. 10

$\Rightarrow$  **V.R.P.C. 92**

AL Dirigente del Settore “Territorio e Ambiente” Arch. **Giuseppe Graziani** n. 5 obiettivi:

OBIETTIVO 1: valore 30%  $\Rightarrow$  realizzato al 100%  $\Rightarrow$  V.R.P. 30

OBIETTIVO 2: valore 20% ➡ realizzato al 100% ➡ V.R.P. 20  
OBIETTIVO 3: valore 10 % ➡ realizzato al 100% ➡ V.R.P. 10  
OBIETTIVO 4: valore 30% ➡ realizzato al 100% ➡ V.R.P. 30  
OBIETTIVO 5: valore 10% ➡ realizzato al 100% ➡ V.R.P. 10  
➡ **V.R.P.C. 100**

Al Dirigente del Settore "Lavori Pubblici" Ing. **Vincenzo Di salvo** n. 6 obiettivi:

OBIETTIVO 1: valore 20% ➡ realizzato al 100% ➡ V.R.P. 20  
OBIETTIVO 2: valore 15% ➡ realizzato al 100% ➡ V.R.P. 15  
OBIETTIVO 3: valore 20% ➡ realizzato al 100% ➡ V.R.P. 20  
OBIETTIVO 4: valore 15% ➡ realizzato al 100% ➡ V.R.P. 15  
OBIETTIVO 5: valore 10% ➡ realizzato al 100% ➡ V.R.P. 10  
OBIETTIVO 6: valore 20% ➡ realizzato al 100% ➡ V.R.P. 20  
➡ **V.R.P.C. 100**

AL Dirigente del Settore "Cultura marketing Territoriale" Dott. **Giuseppe Passavanti** n. 5 obiettivi:

OBIETTIVO 1: valore 15% ➡ realizzato al 100% ➡ V.R.P. 15  
OBIETTIVO 2: valore 10% ➡ realizzato al 100% ➡ V.R.P. 10  
OBIETTIVO 3: valore 30% ➡ realizzato al 100% ➡ V.R.P. 30  
OBIETTIVO 4: valore 30% ➡ realizzato al 100% ➡ V.R.P. 30  
OBIETTIVO 5: valore 15% ➡ realizzato al 100% ➡ V.R.P. 15  
➡ **V.R.P.C. 100**

**Si allegano le schede compilate dai Dirigenti relative agli obiettivi realizzati nel 2012:**