

COMUNE DI POGGIO SAN VICINO

Provincia di Macerata

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019

SEZIONE 1 – PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La Relazione sulla Performance, come il Piano della Performance, sono documenti introdotti e disciplinati dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il Piano della Performance, ai sensi dell'art. 10, comma 1 del D. Lgs. n. 150/2009, è un documento programmatico triennale da adottare, da parte della generalità delle pubbliche amministrazioni, in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione e delle strutture. L'art. 108, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000 prevede, per gli enti locali, il Piano Dettagliato degli Obiettivi; l'art. 3, comma 1 lett. g-bis) del D L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213 del 2012, aggiungendo un periodo all'art. 169, comma 3-bis del citato D. lgs. n. 267/2000, ha stabilito che il Piano Dettagliato degli Obiettivi, di cui all'art. 108 del medesimo D. Lgs. n. 267 ed il Piano della Performance, di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione.

Quindi, mentre il Piano della Performance si identifica come documento di programmazione triennale, la relazione rappresenta lo strumento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi realizzati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Il Comune di POGGIO SAN VICINO nell'anno 2019, in applicazione delle specificate norme di legge ed in coerenza con le risorse umane e finanziarie a disposizione, con deliberazione di Giunta Comunale 25/03/2019, n. 13 ha approvato l'assegnazione del budget e degli obiettivi, ai fini della performance organizzativa ed individuale, ai responsabili delle Aree. All'interno di tale atto di programmazione e delle successive integrazioni sono stati assegnati le risorse umane, finanziarie, strutturali e gli obiettivi strategici, legati al programma di mandato del Sindaco, dando atto, tuttavia, che nell'ambito di ciascuna Area organizzativa fosse garantita l'efficacia e l'efficienza delle attività di carattere permanente, ricorrente e continuativo, necessarie al buon funzionamento dei servizi stessi da parte del personale funzionalmente assegnato alla stessa.

Pertanto, come evidenziato nell'atto di programmazione e nelle successive modifiche ed integrazioni il PEG ed il Piano della Performance per l'anno 2019 realizza la performance dell'Ente e rappresenta la base della valutazione individuale dei collaboratori.

Nonostante le ridotte dimensioni dell'ente, sia sotto il profilo strutturale, sia in termini di risorse umane, gli obiettivi delle Aree e dei Responsabili sono stati definiti in modo congiunto, al fine di essere:

- rilevanti e pertinenti;
- specifici e misurabili;
- tali da determinare un significativo miglioramento, soprattutto avendo riguardo che l'ente è inserito nell'ambito del cratere sisma e che sta gestendo la fase della ricostruzione post-sisma;

- commisurati agli standard;
- confrontabili nel tempo;
- correlati alle risorse disponibili.

Tali obiettivi di gestione sono affidati, unitamente alle dotazioni necessarie (finanziarie, umane e strumentali), ai Responsabili.

Non esistono agli atti contestazioni da parte del Sindaco o competenti Assessori circa la difformità dell'attuazione dei programmi rispetto agli obiettivi assegnati a ciascun Responsabile di Settore per l'anno trascorso.

Pertanto, si dà atto che anche per l'anno 2019 tali obiettivi, considerato il mutamento continuo della normativa in materia e lo stato di emergenza connessa al sisma, tuttora vigente, sono stati raggiunti, rappresentando, ai fini della valutazione, obiettivi di performance organizzativa, che hanno investito tutte le Aree e i Servizi dell'Ente.

La presente relazione chiude il ciclo di gestione della performance relativamente all'anno 2019. La determinazione dei budget ed il piano degli obiettivi per l'anno 2019 sono stati redatti in coerenza con gli altri strumenti di programmazione, in particolare con il bilancio di previsione triennale 2019/2021, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 8 del 25.03.2019, con il Documento Unico di Programmazione, con il Programma annuale e triennale delle opere pubbliche e con il piano dei fabbisogni di personale.

Il presente documento costituisce la Relazione sulla Performance e rendiconta, per ciascuno degli obiettivi strategici assegnati ai vari responsabili, i risultati complessivi ed individuali realizzati al 31 dicembre 2019, evidenziando gli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno. Il Nucleo di Valutazione, quale organo responsabile della valutazione del personale, procede alla validazione della presente relazione finale del ciclo della performance, per il controllo della rispondenza dei risultati agli indirizzi impartiti. La stessa Relazione sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, nella specifica sottosezione della Amministrazione Trasparente – Performance – Relazione sulla performance.

Tenendo in considerazione la Delibera CIVIT n. 5/2012 e successivi atti degli organi competenti, relativa alle linee guida per la redazione e adozione della Relazione sulla performance, il presente documento contiene la presentazione della Relazione, l'organizzazione dell'Ente, i risultati raggiunti, le criticità e le opportunità, gli scostamenti, le fasi, soggetti, tempi e responsabilità, i punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance, le conclusioni.

In relazione al prospetto degli obiettivi, al contesto esterno di riferimento, alla Amministrazione, agli organi di governo, alla sintesi delle informazioni di interesse dei cittadini, agli obiettivi strategici, alle risorse ed alla efficienza ed economicità delle azioni si fa riferimento al DUP, al Piano degli obiettivi e delle performance, al piano OO.PP., alla relazione sul controllo strategico approvati in precedenza e in pubblicazione sul sito web del Comune.

SEZIONE 2^ - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La struttura reale comunale è così composta:

SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Fabio Trojani

AREA AMMINISTRATIVA

Responsabile del servizio: Dott. Fabio Trojani

AREA FINANZIARIA

Responsabile del servizio: dott.ssa Santina Barboni

AREA TECNICA

Responsabile del servizio: geom. Luigi Taini

Lavori Pubblici

e manutenzioni

Personale operaio

Sig. Emanuele Fileni

Cat. B3

SEZIONE 3^ - I RISULTATI RAGGIUNTI

In questa parte di Relazione vengono sintetizzati i risultati conseguiti dall'Amministrazione nel corso dell'anno 2019, che realizzano la performance dell'Ente. Il dettaglio degli obiettivi strategici assegnati ai vari Responsabili è contenuto nel PEG/PDO/Piano della Performance per l'anno 2019, approvato con la deliberazione di Giunta comunale 25/03/2019, n. 13.

Si dà atto che gli obiettivi strategici generali e specifici sono stati in larga parte raggiunti.

Di seguito si è tentato di definire, in forma sintetica, i principali obiettivi strategici generali che sono stati realizzati dall'Amministrazione nel corso dell'anno 2019, rinviando al piano la descrizione analitica di tutti gli obiettivi specifici assegnati a ciascuna Area/Servizio:

Risultati relativi agli obiettivi strategici:

- È stata effettuata con cadenza mensile l'analisi dei fabbisogni, in incontri tra i responsabili, il Sindaco e gli assessori
- avvio della fase della ricostruzione, con diversi interventi che sono in istruttoria e che sono destinatari di finanziamenti
- si sono avviate azioni di promozione del turismo e dell'accoglienza
- si è provveduto all'affidamento della gestione del bar ristorante di proprietà comunale

Con riferimento agli obiettivi specifici assegnati a ciascun responsabile si evidenziano i seguenti risultati:

Segretario Comunale:

- coordinamento delle risorse umane, dei Responsabili di Area e gestione giuridica del personale da assumere nella fase post sisma;
- pianificazione delle attività di gestione della normativa in tema di appalti, con specifico riferimento agli interventi di messa in sicurezza e di ricostruzione;
- digitalizzazione dei procedimenti e degli atti e consolidamento degli investimenti per rinnovo strumenti;

AREA AFFARI GENERALI E DEMOGRAFICA - Responsabile: Geom. Luigi Taini

Progettazione e avvio della gestione associata del servizio di trasporto scolastico tra i Comuni di Poggio San Vicino ed il Comune di Apiro.

Stipulazione di una convenzione per il servizio di vigilanza tra il Comune di Apiro ed il Comune di Poggio San Vicino.

Sostegno alla Pro Loco per favorire il sostegno alla comunità e alla promozione del territorio.

AREA FINANZIARIO-CONTABILE-TRIBUTI - Responsabile: dott.ssa Santina Barboni

Revisione della gestione della contabilità speciale post sisma 2016 e della fase di rendicontazione.

Analisi della spesa e programmazione degli interventi di ricostruzione.

Programmazione e acquisizione delle risorse strumentali necessarie a soddisfare i fabbisogni necessari alla gestione della fase di ricostruzione.

Analisi e monitoraggio dei flussi finanziari di cassa e competenza ed operazioni di verifica dei residui sia attivi, sia passivi.

Riduzione dei tempi di pagamento delle fatture.

AREA TECNICA - (Resp. Geom. Luigi Taini)

Gestione e manutenzione del territorio.

Affiancamento e formazione rivolta all'operaio specializzato neo assunto – con qualifica B3.

UFFICIO ASSOCIATO ED INTERCOMUNALE RICOSTRUZIONE POST SISMA TRA COMUNI DI POGGIO SAN VICINO E APIRO - (Resp. Arch. Simone Salta)

Completamento degli interventi di messa in sicurezza di edifici e cura del territorio.

Rendicontazione degli interventi di messa in sicurezza.

SEZIONE 4^ - LE CRITICITA' E LE OPPORTUNITA'

Criticità. Il contesto normativo in costante evoluzione e, in particolare, l'incessante modifica della legislazione (finanziaria e non) stanno creando un clima di incertezza sulle procedure e sulle risorse disponibili e notevoli ritardi, rendendo complessa la programmazione dell'attività dell'Ente, che nonostante tutto è riuscito comunque a raggiungere buona parte degli obiettivi che si è proposto.

La programmazione dell'attività è stata effettuata: • in un contesto giuridico in via di profonda, veloce e disarticolata evoluzione, che non consente di metabolizzare i rilevanti cambiamenti in atto; • in uno scenario finanziario determinato dalla necessità di un forte contenimento della spesa anche alla luce delle rigide regole imposte dal legislatore, per il rispetto del patto di stabilità interno, che impongono un'attenta gestione e un continuo monitoraggio delle entrate per una progressiva e correlata programmazione delle spese;

Opportunità. Il processo di definizione degli obiettivi ha rafforzato l'azione di coesione tra apparato burocratico e organi politici ed ha consentito di raggiungere migliori risultati in termini di maggiore

attenzione alle risorse pubbliche, economicità ed efficacia dell'azione amministrativa. Ciò ha determinato anche una maggiore chiarezza della strategia amministrativa.

SEZIONE 5^ – OBIETTIVI RAGGIUNTI, CRITICITA' E SCOSTAMENTI

3.1 PERFORMANCE La performance è il risultato di una logica amministrativa ed istituzionale che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani d'azione.

L'Amministrazione comunale dopo aver approvato il PEG integrato, contenente gli obiettivi della performance assegnati a ciascun Responsabile, in cui sono unificati organicamente le risorse umane, finanziarie, strutturali e gli obiettivi strategici, legati al programma di mandato del Sindaco, dando atto, tuttavia, che nell'ambito di ciascuna Area organizzativa fosse garantita l'efficacia e l'efficienza delle attività di carattere permanente, ricorrente e continuativo, necessarie al buon funzionamento dei servizi stessi da parte del personale funzionalmente assegnato alla stessa, verifica nel corso dell'anno il raggiungimento degli obiettivi da parte del singolo funzionario responsabile. Al termine dell'anno è stata effettuata una ricognizione in cui sono state descritte le azioni compiute per il loro raggiungimento ed eventuali criticità riscontrate. Tenendo conto di tale accertamento e del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo assegnato con l'atto di programmazione, è stato possibile individuare la performance organizzativa della singola Area/Servizio e complessivamente la performance organizzativa del Comune, che sintetizzata nella seguente griglia:

Ambito organizzativo	Grado performance
Area Tecnica	93%
Area Finanziaria	92%
Ufficio Sisma	91%

In sintesi, per l'anno 2019 la performance organizzativa del Comune di POGGIO SAN VICINO, intesa come percentuale di raggiungimento di quanto programmato, è pari al 92,0 %, ottenuta facendo una media aritmetica del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna Area. Il grado di raggiungimento degli obiettivi per ciascuna Area/Servizio (performance dell'ambito organizzativo) è, a sua volta, determinato come media aritmetica della percentuale di raggiungimento di ciascun obiettivo assegnato a detta Area/Servizio. La performance dell'Ente sintetizza in un unico dato il livello di raggiungimento di quanto programmato.

SEZIONE 6^ – RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA' INDICATORI FINANZIARI E ECONOMICI GENERALI

Risultati della gestione 2019. Tra i documenti richiesti dal legislatore per sintetizzare l'attività amministrativa dell'ente, il Rendiconto di Gestione costituisce il documento centrale all'interno del sistema di rendicontazione previsto dalle disposizioni dell'ordinamento contabile e finanziario. Esso riveste la funzione di rappresentare sinteticamente le risultanze della gestione, ponendo a confronto i dati di previsione, eventualmente modificati ed integrati a seguito di variazioni intervenute nel corso dell'anno, con quelli finali. La relazione e il relativo rendiconto di gestione dell'anno 2019 è stato approvato dal Consiglio Comunale con atto n. 15 del 29.06.2020 al fine di dimostrare i risultati della gestione ai sensi dell'art. 227 del TUEL.

Spese di personale

L'ente ha proceduto ad effettuare due assunzioni di personale, di cui una a tempo pieno e indeterminato con qualifica di Istruttore Direttivo Amministrativo-contabile (categoria D1) e un'altra con contratto a tempo pieno e part-time (24 ore), con qualifica di operaio specializzato (categoria B3).

E' stato verificato il rispetto dei vincoli di spesa del personale, con particolare riferimento all'obbligo di riduzione della spesa di personale.

L'organo di revisione ha provveduto, ai sensi dell'articolo 19, punto 8, della Legge 448/2001, ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale sono improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, previsto dall'articolo 39 della Legge n. 449/1997.

SEZIONE 7^ - PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Punti di forza.

La necessità di programmare le azioni e gli obiettivi di medio e lungo periodo ha rafforzato l'azione di coesione tra apparato burocratico e organi politici ed ha consentito di raggiungere migliori risultati in termini di maggiore attenzione alle risorse pubbliche, economicità ed efficacia dell'azione amministrativa. Tale coesione è stata ancor più apprezzabile nel contesto vissuto dal Comune di POGGIO SAN VICINO, nel corso dell'anno 2019, in occasione del quale si è avuto il rinnovo del consiglio comunale e la conferma per il secondo mandato del Sindaco uscente – ing. Sara Simoncini.

Prosegue con ottimismo la fase della ricostruzione post-sisma, la quale, dopo i rallentamenti che hanno caratterizzato il 2018, sta procedendo secondo quanto auspicato.

Punti di debolezza.

Nel contesto di incertezza normativa, derivante dall'incessante sopravvenire di disposizioni legislative che hanno, a più riprese, modificato nel corso dell'anno 2019 le norme di riferimento dell'azione amministrativa, i Responsabili di Area e dei Servizi, adeguando la propria attività, hanno dovuto assolvere ai molteplici adempimenti sopravvenuti, con conseguenziale ed inevitabile slittamento dei tempi programmati e prudenza nella gestione delle risorse.

SEZIONE 8^ – CONCLUSIONI

La presente Relazione rappresenta il documento finale del ciclo di gestione della Performance, utile ai fini dell'efficacia dell'azione amministrativa. Il ciclo di gestione della performance, così come previsto ai sensi delle vigenti disposizioni normative, favorisce razionalità e consapevolezza nell'assunzione delle decisioni, in relazione ai dati che consente di rilevare. Contribuisce, inoltre, a dare trasparenza all'azione amministrativa, richiedendo la pubblicazione dei risultati della gestione in modalità semplici e ben organizzate.

Per l'anno 2019 la performance organizzativa del Comune di APPIGNANO, intesa come percentuale di raggiungimento di quanto programmato, è pari al 92,00 %, ottenuta facendo una media aritmetica dei valori di raggiungimento degli obiettivi ponderata con il numero di obiettivi diversamente raggiunti dalle varie Aree/Servizi. La performance dell'ente sintetizza in un unico dato il livello di raggiungimento di quanto programmato.

POGGIO SAN VICINO, lì 14.12.2020

Il Segretario Comunale

f.to Dott. Fabio Trojani

La presente Relazione viene validata dal Presidente del Nucleo di Valutazione – monocratico Dr. Ettore Giattini.

in data 14.12.2020 f.to Dr. Ettore Giattini