

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2018

INTRODUZIONE

Il Piano della Performance, secondo l'art. 10, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009, è un documento programmatico triennale da adottare, da parte 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 gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. L'art. 3, comma 1, lett. g-bis) del D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, aggiungendo un periodo all'art. 169, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 267/2000, ha stabilito che il Piano Dettagliato degli Obiettivi di cui all'art. 108 del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati nel Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.).

Nel Comune di Serra de' Conti, il "ciclo della performance" è stato disciplinato con i seguenti atti:

- atto G.M. n. 16 del 31.01.2011, recante: "Adeguamento del Regolamento degli Uffici e dei Servizi alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009. Approvazione del Regolamento sul ciclo di gestione della performance.";
- atto G.M. n. 17 del 31.01.2011, recante: "Ciclo della Performance: sistema di valutazione.".

Il presente documento, "Relazione sulla performance 2018", evidenzia ai cittadini e agli altri *stakeholder* (portatori di interessi) i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con la rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

Nello specifico, la presente "Relazione" illustra i risultati ottenuti dal Comune di Serra de' Conti rispetto agli obiettivi previsti per i dipendenti titolari di Posizione Organizzativa e per tutto il restante personale non apicale dal Piano degli Obiettivi e dal Piano della Performance anno 2018 approvato con deliberazione di Giunta Municipale n. 45 del 28/05/2018 recante: "Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2018 (art.169 D.Lgs. n.267/2000), del Piano degli Obiettivi (P.D.O.) dei Responsabili di Area per l'anno 2018 e del Piano Triennale della Performance 2018-2020 dell'Ente.".

Si demanda ai documenti di programmazione e rendicontazione (pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale) la descrizione analitica dei programmi dell'Amministrazione e dei risultati economico-finanziari conseguiti nel 2018.

La stesura della presente Relazione, da parte degli Uffici con il coordinamento del Segretario Comunale, si è ispirata ai principi di intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, nonché alla partecipazione e coerenza interna ed esterna.

La Relazione è approvata con deliberazione di Giunta ed è successivamente validata dal Nucleo di Valutazione.

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

Come precisato nello Statuto Comunale, il Comune di Serra de' Conti rappresenta unitariamente gli interessi della comunità, ne cura lo sviluppo e il progresso civile nel pieno rispetto delle compatibilità ambientali, promuove e tutela l'equilibrato assetto del territorio, assicurando nell'ambito di un uso sostenibile ed equo delle risorse i diritti e le necessità delle generazioni attuali e future. Tutela, altresì, la salute dei cittadini e salvaguarda la coesistenza delle diverse specie viventi e delle biodiversità.

Nell'esercizio delle funzioni e nella cura degli interessi della comunità amministrata, il Comune ispira la propria azione alle finalità delineate dallo Statuto (pubblicato sul sito istituzionale www.comune.serradeconti.an.it).

Il Comune di Serra de' Conti è ente a competenza generale, trovando unico limite alla propria azione nella espressa attribuzione di competenze ad altri soggetti da parte della legge statale o regionale. Il Comune gestisce altresì i servizi elettorali, d'anagrafe, di stato civile, di statistica e di leva militare. Le relative funzioni, di natura statale, sono esercitate dal Sindaco quale Ufficiale del Governo.

L'attività istituzionale per il conseguimento degli obiettivi di cui al paragrafo precedente e la gestione dei servizi rivolti al cittadino è improntata a criteri di trasparenza, efficacia, efficienza ed economicità della gestione.

2. IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

Il Comune di Serra de' Conti è situato in Provincia di Ancona, nella valle del fiume Misa, a m. 216 di altezza. Il suo territorio ha una estensione di Km² 24,52 e ha due centri abitati: il capoluogo e la frazione Osteria.

Si riportano di seguito i dati sulla popolazione insediata nel territorio comunale:
popolazione residente al 31.12.2018, n. 3737, di cui:

- uomini	n. 1853
- donne	n. 1884
Nuclei familiari:	n. 1550
Comunità/convivenze:	n. 2

Maggiori informazioni di contesto sono reperibili dal Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente.

3. IDENTITA' - MANDATO ISTITUZIONALE

Sindaco del Comune di Serra de' Conti è il dott. Arduino Tassi, al secondo mandato amministrativo.

La Giunta Comunale è composta, oltre al Sindaco, come segue:

Vicesindaco: Ing. Marcello Mancini
(Deleghe: Lavori pubblici, Protezione civile, Innovazione e Beni culturali);

Assessore: Arch. Elena Brugiaferri
(Deleghe: Governo del territorio, Politiche ambientali e turistiche);

Assessore: Dr. Marco Silvi
(Deleghe: Politiche giovanili, Sport, Promozione culturale e sociale);

Assessore: Giovanna Fracascia
(Deleghe: Settore Sociale, Cultura e Istruzione).

4. IL CONTESTO INTERNO DI RIFERIMENTO

4.1 L'organizzazione dell'Ente "in cifre"

Alla data del 31/12/2018, il personale comunale risultava così suddiviso:

	<i>unità</i>	<i>rapportate a tempo pieno</i>
personale a tempo indeterminato	15 (*)	15
personale a tempo determinato	1 (*a)	1
totale personale	16	16

(*) non compreso il Segretario Comunale

(*a) dipendente assunto ai sensi dell'art. 110 del TUEL

Distribuzione per categoria contrattuale:

<i>categoria</i>	<i>unità</i>	<i>rapportate a tempo pieno</i>
A	-	-
B	8	
C	4	
D	4 (*)	
Segretario Comunale	1	

(*) compreso n. 1 dipendente a tempo determinato
assunto ai sensi dell'art. 110 del TUEL

Distribuzione per settore, o Area, di assegnazione:

<i>Area</i>	<i>unità</i>	<i>rapportate a tempo pieno</i>
-------------	--------------	---------------------------------

1 - Amministrativa	4	100%
2 - Demografico-Assistenziale	2	Id.
3 - Urbanistica	1	Id.
4 - Finanziaria	3	Id.
5 - Tecnica - LL.PP.	3	Id.
6 - Ambiente	1	Id.
7 - Polizia Locale (Servizio convenzionato)	1	Id.

Le Posizioni Organizzative in essere al 31/12/2018 erano le seguenti:

<i>Area</i>	<i>Apicale (Posizione Organizzativa)</i>
1 - Amministrativa	Dr. Andrea Marcantoni
2 - Demografico-Assistenziale	Manna Marcella
3 - Urbanistica	Arch. Chiara Marcelletti
4 - Finanziaria	Dr. Andrea Marcantoni
5 - Tecnica - LL.PP.	Geom. Pistelli Luca
6 - Ambiente (dal 01.09.2017 al 31.12.2018)	Arch. Chiara Marcelletti
7 - Polizia Locale (Servizio convenzionato)	Tabarrini Natale (*)

(*) dipendente Comune di Arcevia, capofila della convenzione

4.2 Criticità e opportunità

L'attività del Comune di Serra de' Conti e l'erogazione dei servizi alla collettività amministrata è caratterizzata dalla necessità di attuare agli interventi imposti dalle frequenti ed importanti novità normative che il legislatore ha introdotto nell'ordinamento per far fronte all'emergenza finanziaria nazionale e alla necessità di rispettare i vincoli imposti dalla Comunità Europea. Ciò induce l'Amministrazione a privilegiare le priorità e gli obiettivi maggiormente determinanti in relazione alle linee programmatiche di mandato e ai bisogni espressi dalla cittadinanza, meglio delineati, nello specifico, nei documenti di programmazione dell'Ente (bilancio di previsione pluriennale, Documento Unico di Programmazione, ecc.) pubblicati nel sito internet dell'Ente.

Di rilievo è la materia delle risorse umane. Le costanti problematiche connesse alle limitazioni poste, specie negli anni pregressi, al *turn-over* del personale, hanno chiamato l'Ente a razionalizzare e ad ottimizzare l'impiego delle risorse umane disponibili al fine, da un lato, di mantenere inalterato il livello dei servizi offerti alla collettività, dall'altro, di assicurare il raggiungimento degli obiettivi previsti. La criticità delle succitate limitazioni poste in materia di turnover delle risorse umane ha costituito, altresì, base per la determinazione di più sfidanti obiettivi volti a cogliere le possibili proficue opportunità in termini di riorganizzazione interna.

Le politiche di Bilancio, anche per il 2018, come per l'anno precedente, riflettono il contesto programmatico nazionale caratterizzato dalla riduzione dei trasferimenti statali e regionali a

favore degli enti locali e dall'impossibilità di agire sulla leva fiscale locale a causa del blocco delle aliquote, che costringono a ridimensionare il livello della spesa dell'Ente.

5. OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

In questa sezione vengono illustrati i risultati ottenuti dall'Amministrazione in riferimento agli obiettivi previsti dal Piano della Performance e Piano Dettagliato degli Obiettivi per l'anno 2018, per il personale apicale e non apicale.

I risultati ottenuti sono così sintetizzati:

OBIETTIVI DI GESTIONE (DI PERFORMANCE, DI SVILUPPO, RICORRENTI) PERSONALE NON APICALE

<i>Area</i>	<i>n. obiettivi assegnati (A)</i>	<i>n. obiettivi raggiunti (B)</i>	<i>% realizzazione (B : A)</i>	<i>Note</i>
1 - Amministrativa	13*	13	100,00	
2 - Demografico-Assistenziale	5	5	100,00	
3 - Urbanistica	-	-	-	Area sprovvista di personale non apicale
4 - Finanziaria	8	8	100,00	
5 - Tecnica - LL.PP.	8	8	100,00	
6 - Ambiente	-	-		
7 - Polizia Locale (Servizio convenzionato)	8	6	75,00	

*n. 3 obiettivi assegnati in Collaborazione con altri centri di Responsabilità

TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

<i>n. obiettivi assegnati</i>	<i>n. obiettivi raggiunti (al di sopra del 90%)</i>	<i>n. obiettivi parzialmente raggiunti (tra il 71 e il 91%)</i>	<i>n. obiettivi parzialmente raggiunti (tra il 51 e il 70%)</i>	<i>n. obiettivi parzialmente raggiunti (tra il 21 e il 50%)</i>	<i>n. obiettivi non raggiunti (< 20%)</i>
38	35	1	-	1	1
Corrispondenti percentuali di realizzazione	92,10	2,63	0,00	2,63	2,63

Performance dell'Ente (Responsabili di Area e loro dipendenti):

- numero obiettivi assegnati: 80;
- numero obiettivi raggiunti al di sopra del 90%: 75;

Percentuale complessiva di conseguimento degli obiettivi pari al
93,75 %

Il dettaglio degli obiettivi e dei relativi risultati è documentato in atti di ufficio.

Il Segretario Comunale in servizio nell'anno 2018 è stato positivamente valutato riguardo agli obiettivi / funzioni-obiettivo assegnatigli.