



# *Comune di Civita d'Antino*

*Provincia di L'Aquila*

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

**ANNO 2016**

## PREMESSA

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1 lett. b) del D. Lgs. n. 150/2009, costituisce il documento che conclude il Ciclo della performance. Con essa L'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente in un'ottica di trasparenza ed accountability. Nel dettaglio, la Relazione evidenzia 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.

La Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione - OIV ed approvata dall'Organo esecutivo - come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto.

La relazione compendia i diversi documenti di programmazione che hanno inciso sull'organizzazione e sulla performance generale del comune di Civita d'Antino:

- Linee programmatiche di mandato;
- DUP 2016 – 2018;
- Piano delle risorse e degli obiettivi anno 2016

La Relazione si raccorda altresì con gli strumenti di rendicontazione adottati dall'Ente quali il Rendiconto al Bilancio e i suoi allegati.

Per la redazione della Relazione sulla Performance sono stati utilizzati i risultati ottenuti dai dati di rendicontazione del Piano performance/ Piano delle risorse e degli obiettivi ovvero le relazioni prodotte da ciascun dipendente valutato e gli esiti della valutazione, con riferimento al settore di competenza.

E' importante ricordare che per i comuni non trova diretta applicazione la normativa definita dal D. Lgs. 150/2009, quanto piuttosto gli enti locali sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art. 114 della Costituzione, alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, art. 31 ed art. 74 comma 2 del Decreto in oggetto, quale riferimento essenziale per la revisione ed adeguamento della normativa regolamentare propria.

Il Comune di Civita d'Antino, ha adeguato il proprio ordinamento alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, art. 31 ed art. 74 comma 2 del D. Lgs. 150/2009 assumendo i seguenti atti amministrativi:

1. Delibera della Giunta Comunale n. 55 del 25/11/2014 avente ad oggetto "Approvazione Sistema di misurazione e Valutazione della Performance";
2. Decreto n. 4 del 11-06-2015 di nomina del Nucleo di Valutazione ;

L'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 definisce il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi,
- collegamento tra obiettivi e risorse,
- monitoraggio in corso di esercizio,
- misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale,
- utilizzo dei sistemi premianti
- rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico - amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi, lo strumento è costituito dalla presente relazione.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2016, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- il contesto esterno di riferimento;

- lo scenario dell'ente;
- i principali risultati raggiunti come desunti dal Rendiconto di gestione 2016 approvato dal Consiglio Comunale con atto C.C. n. 21 del 01.06.2017;
- il processo di pianificazione e gestione;
- riepilogo rendiconto finale obiettivi 2016 del Piano della Performance.

## **Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni**

### **• Il Contesto esterno di riferimento**

L'analisi demografica costituisce certamente uno degli approfondimenti di maggior interesse: la popolazione registra una situazione di stabilità e con un saldo migratorio che registra un piccolo afflusso di popolazione straniera. Come nel resto del Paese, si rileva un significativo invecchiamento della popolazione, evidenziato anche dai principali indicatori demografici.

La presenza di una fascia di popolazione anziana in crescita ha richiesto una revisione dei servizi sociali offerti dall'Amministrazione, per tener conto delle nuove esigenze. Si rileva negli ultimi anni un flusso crescente di presenze turistiche, legate alle opportunità escursionistiche delle montagne del territorio.

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente secondo i dati del Censimento 2001 ammonta a n° 994 abitanti, mentre al 31/12/2016 secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a n° 996 abitanti.

Il territorio di competenza dell'Ente ha una superficie di 29,11 kmq.

Il territorio comunale è caratterizzato dalla presenza di piccole aziende a carattere artigianale, agricole e boschive che sempre più risentono dell'invecchiamento della popolazione e della congiuntura economica poco favorevole, molti sono i pensionati ed i lavoratori dipendenti.

### **• Lo scenario dell'ente**

La struttura organizzativa dell'Ente prevede la sua articolazione in quattro Settori ed esattamente:

- Settore Amministrativo
- Settore Economico Finanziario
- Settore Tecnico
- Settore Vigilanza- Polizia Municipale

I settori sono assegnati a Posizioni Organizzative assegnatarie delle funzioni dirigenziali ex art. 107 del D.Lgs. 267/2000.

Il Segretario Comunale è in convenzione al 50 % con il Comune di Civita d'Antino (Aq). Nel corso del 2016 si è avuto un avvicendamento di due segretari comunali ed il Comune è rimasto privo di Segretario nel periodo luglio – agosto.

### **• Rendiconto di gestione 2016 approvato con atto del Consiglio Comunale n. 21 del 01.06.2017**

In sede di rendiconto di gestione emergono i seguenti dati sulla gestione dell'Ente nell'anno 2016 che sono così sinteticamente riportati:

- con delibera del Consiglio Comunale n. 23 del 10.08.2016 è stata approvata la Verifica dello stato di avanzamento dei programmi e salvaguardia degli equilibri di bilancio senza l'evidenza di fattispecie negative della gestione;
- le spese di personale registrano un trend in riduzione come prevedono le norme di legge;
- risultato di amministrazione pari ad euro – 320.488,48.
- dall'analisi dei parametri di deficit strutturale risultano n. 2 parametri negativi;
- il patto di stabilità 2016 è stato rispettato;
- il Revisore dei conti ha espresso parere favorevole sul rendiconto 2016.

## **PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.**

L'insieme dei documenti costituiti dal DUP (Documento Unico di Programmazione), dal PDO/PDP (Piano delle risorse e degli obiettivi/Piano della Performance) come meglio di seguito descritti, soddisfano nel loro complesso i principi sopra accennati e concorrono a costituire strumenti del Ciclo della performance del Comune di Civita d'Antino.

La metodologia operativa adottata da questa Amministrazione, è risultata, adeguata ai principi della normativa meglio conosciuta come "Legge Brunetta", approvata con D. Lgs. 150/2009 in attuazione della legge delega n. 15 / 2009.

Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs.150/2009 ed il *piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma del Tuel* che ai sensi del richiamato c. 3 bis dell'art. 169 del Tuel sono *unificati organicamente nel PDO* è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n. 41 del 04.10.2016, traendo ispirazione dai seguenti documenti:

- a) DUP, approvato con Delibera del Consiglio comunale n. 2 del 07.04.2016; è il documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. Il DUP è strettamente collegato al Bilancio di previsione 2016/2018, approvato con delibera di C.C. n. 11 del 24.05.2016 delinea gli obiettivi generali articolati per programma,
- b) Piano degli obiettivi e delle risorse (PDO) -parte contabile ed obiettivi, è il documento che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi del DUP e definisce la quantificazione delle risorse e degli interventi assegnati a ciascun centro di Responsabilità per la realizzazione degli obiettivi di ciascun programma e progetto.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi individuati nel Piano Performance ha seguito, ove possibile, l'individuazione di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale.

Secondo un processo ascendente, tutta la struttura amministrativa ha partecipato alla realizzazione degli obiettivi e ciascuno è chiamato a rispondere, in proporzione alle relative responsabilità, al vertice dell'organizzazione dell'attività svolta.

Relativamente all'anno 2016 sono stati effettuati i controlli di regolarità amministrativa e contabile in fase successiva rispettivamente le risultanze sono state trasmesse ai soggetti competenti in data 28.12.2016 relativamente al I semestre 2016 e in data 13.03.2017 relativamente al II semestre 2016.

- **Il sistema di valutazione delle prestazioni**

L'Amministrazione si avvale del Nucleo di Valutazione nominato con decreto del sindaco n. 4 del 11.06.2015.

Il vigente Sistema di Valutazione delle Performance è il documento approvato con delibera di Giunta Comunale n. 55 del 25.11.2014.

Sul piano operativo il sistema di valutazione e misurazione della performance individuale si articola distintamente in relazione ai seguenti raggruppamenti di personale, individuati in funzione della qualifica e del ruolo organizzativo:

- A. Dipendenti titolari di PO
- B. Dipendenti non titolari di PO

Il sistema si basa:

- per il personale in posizione organizzativa in due parti: la parte A sulla valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il Piano Performance (peso 60 punti) e la parte B sulla valutazione delle capacità di direzione e gestione di ciascun servizio, delle competenze tecniche e manageriali, dei comportamenti organizzativi dimostrati (peso 40 punti).
- per tutto il restante personale in due parti: la parte A sulla valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati (peso 50 punti) e la parte B sulla valutazione della prestazione lavorativa delle competenze individuali (peso 50 punti) per un punteggio totale pari a 100 punti.

Allo scopo di procedere alla valutazione individuale, il nucleo di valutazione ha proceduto alla valutazione dei responsabili di settore, tutti in posizione organizzativa mentre l'unico responsabile di settore che ha personale alle sue dipendenze ha predisposto la valutazione del dipendente che presta servizio presso la struttura organizzativa di competenza.

## **ANALISI DEI RISULTATI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI RAGGIUNTI**

Si riportano di seguito i risultati organizzativi ed individuali raggiunti dai singoli Responsabili di Settore, valutati in relazione agli obiettivi ed alle risorse assegnate con il Piano delle risorse e degli obiettivi 2016, approvato con deliberazione di G.C. n. 41 del 04.10.2016.

### **Settore Amministrativo – Responsabile: Sig. Anna Cicchinelli**

Come evidenziato nel report inviato al Nucleo di Valutazione e nella scheda di valutazione, gli obiettivi di performance assegnati al Responsabile di Area sono stati complessivamente raggiunti con risultati apprezzabili

In particolare, il Responsabile è stato impegnato, tra l'altro, nelle seguenti attività: gestione (fondi per rimborso libri di testo; liquidazione di contributi agli aventi diritto; gestione fondo sociale regionale per contributi straordinari relativo all'anno 2016; gestione assegni di maternità ed assegni al nucleo familiare; puntuale esecuzione degli adempimenti in materia anagrafica, statistica, stato civile ed elettorale (elezioni amministrative del giugno 2016 con turno di ballottaggio e referendum di aprile e dicembre 2016); gestione del servizio notifiche e protocollo.

### **Settore Vigilanza – Responsabile: Dott.ssa Maria Grazia Alfano**

Come evidenziato nel report inviato al Nucleo di Valutazione e dalla scheda di valutazione, gli obiettivi di performance assegnati al Responsabile di Area sono stati complessivamente raggiunti con risultati apprezzabili.

In particolare, il Responsabile è stato impegnato, tra l'altro, nelle seguenti attività di controllo sull'abusivismo edilizio; attività di controllo sulle occupazioni di suolo pubblico e sulle attività commerciali su aree pubbliche, specie durante le manifestazioni estive; intensificazione dei servizi di viabilità soprattutto in occasione di rilevanti manifestazioni con rotazione di diverse ordinanze atte a disciplinare il traffico; controllo sul randagismo, mediante la sottoscrizione di apposita convenzione per il servizio di mantenimento dei cani randagi rinvenuti sul territorio comunale; intensificazione del controllo sull'abbandono di rifiuti, per il quale risultano effettuate le dovute segnalazioni ed applicate le relative sanzioni, verifica delle attività segnalate mediante SUAP; controllo sulla circolazione stradale, controllo ed implementazione del servizio di

videosorveglianza; miglioramento del servizio del sistema antiintrusione presso gli immobili comunali.

**Settore tecnico – Responsabile: Geom. Mario Ferrazza**

Come evidenziato nel report inviato al Nucleo di Valutazione e dalla scheda di valutazione, gli obiettivi di performance assegnati al Responsabile di Area sono stati complessivamente raggiunti con risultati apprezzabili.

In particolare, il Responsabile è stato impegnato, tra l'altro, nelle seguenti attività: gestione dei fondi assegnati dall'Amministrazione comunale, con particolare riguardo al settore delle manutenzioni; affidamento, mediante procedure ad evidenza pubblica del trasporto scolastico; alienazione di beni pubblici non utilizzati nonché di attrezzature ed autoveicoli; rilascio nei termini dei permessi, licenze, nulla osta di competenza del settore.

Si precisa che la gestione del Settore è avvenuta nell'anno 2016, mediante utilizzo di dipendente di altro Comune, ai sensi dell'art 1. comma 557, legge 311 del 2004.

**Settore Economico-Finanziario**

Il settore ha visto nel corso del 2016 l'alternarsi di diversi responsabili del Settore creando innumerevoli difficoltà su tutta l'attività amministrativa del Comune. Non risulta pertanto agevole valutare la performance di questo settore.

La valutazione dei Responsabili di settore così come la valutazione del personale dipendente è stata positiva considerando le notevoli difficoltà affrontate nel corso dell'anno alcune di carattere generale come le continue e talvolta contraddittorie novità legislative, altre legate alla realtà del Comune di Civita d'Antino caratterizzata da un organico sottodimensionato e privo di uno stabile settore economico-finanziario.

Difficoltà che, perpetuandosi ormai nel tempo, hanno creato un disagio nell'ambito del "benessere organizzativo".

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa, per la successiva approvazione della Giunta Comunale. Verrà poi pubblicata sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Ente. La validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dell'indennità di risultato e dei compensi per produttività in favore del personale, sulla base della valutazione da ognuno ottenuta.