

COMUNE DI BARETE

Provincia di L'AQUILA

**Relazione sulla performance
Esercizio 2017**

Il presente documento costituisce la Relazione sulla performance del Comune di Barete, redatta in linea con quanto previsto dal comma 1, lettera b) dell'art. 10 del decreto legislativo 150/2009 in base al quale le PA devono redigere annualmente un documento denominato: «Relazione sulla performance» che attesta, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i macro risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate.

Le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e gli strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi comunali.

Ai sensi del comma 3-bis dell'art. 169 del Dlgs. 267/2000, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il Piano dettagliato degli Obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, ed il Piano della Performance di cui all'art 10 del citato Dlgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione.

Il D. Lgs. n. 74/2017, pur confermando l'impianto generale del decreto 150/2009, tiene conto delle modifiche nel frattempo introdotte, ma nello sviluppare i principi e i criteri direttivi dettati dalla legge delega, mira a rettificare e a integrare la normativa al fine di consentire l'effettiva applicazione e dare nuovo impulso ai processi di innovazione e di riforma della pubblica amministrazione.

In tale quadro le modifiche apportate agiscono sostanzialmente su due aspetti fondamentali:

- il rilancio del ciclo della performance, da collegare al ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, come modello di riferimento di una *governance* in grado di raggiungere gli obiettivi fondamentali e di efficienza, e soprattutto di efficacia, nell'esercizio delle relative funzioni,
- una disciplina più rigorosa dei sistemi di valutazione della performance, più strettamente collegati al conseguimento dei risultati, aperti a nuove forme di partecipazione e di controllo sociale.

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa, pertanto, di norma attraverso le seguenti fasi:

- a) definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati nel ciclo della performance;
- b) collegamento tra obiettivi assegnati e risorse disponibili,

- c) eventuale monitoraggio in corso di esercizio e attivazione interventi correttivi,
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale,
- c) utilizzo di sistemi premianti basati sulla valorizzazione del merito,
- f) rendicontazione dei risultati.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi si è realizzata, nel corso dell'anno 2017, attraverso i seguenti strumenti di programmazione, che soddisfano nel loro complesso le prescrizioni e i contenuti del D.Lgs. n. 150/2009:

- Il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), approvato annualmente con il Bilancio di previsione, individua con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e i progetti assegnati ai centri di responsabilità, descrivendo le linee dell'azione dell'Ente nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare;
- il Piano degli Obiettivi (eventuale) che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione;
- Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) che definisce gli obiettivi puntuali affidando le dotazioni economiche necessarie ai responsabili di ciascun servizio e che riassume ed unifica organicamente sia il Piano degli Obiettivi che il Piano della Performance.

Richiamati, in merito al ciclo della performance dell'anno 2017 del comune di Barete, i seguenti atti:

- La delibera di Giunta Comunale n. 50 del 30.11.2015 con la quale è stato approvato il "Regolamento per il sistema di misurazione e valutazione della performance";
- Il DUP anni 2017/2019 ed il Bilancio di Previsione 2017/2019 approvati dal Consiglio Comunale con deliberazioni n. 8 e n. 9 del 30.07.2017;
- La delibera di Giunta Comunale n. 58 del 05.10.2017 avente ad oggetto "Approvazione piano degli obiettivi e della performance anno 2017";
- La delibera di Giunta Comunale n. 66 del 18.10.2018 "Indennità di risultato ai Responsabili di Servizio per l'anno 2017 : Liquidazione" con la quale si è preso atto dei report sul raggiungimento degli obiettivi nel 2017 e delle valutazioni operate;

Con la delibera di Giunta comunale n. 58 del 05.10.2017 sopra citata il comune di Barete ha definito gli obiettivi operativi e strategici delle aree in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune e gli obiettivi strategici dell'Ente. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi nonché dalla

valutazione del comportamento, discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative delle singole aree. La stesura del Piano è stato elaborato con la massima condivisione da parte dei Responsabili delle Aree, coordinati dal Segretario Comunale. Le ipotesi di contenuto sono state puntualmente condivise e concertate con la Giunta Comunale. L'elaborato è stato quindi rimesso all'organo di governo per la competente approvazione. In coerenza con la programmazione economico –finanziaria e di bilancio Il Comune ha approvato il Bilancio di Previsione es. 2017/2019 ove è inserita la previsione relativa alla programmazione operativo –gestionale contenuta nel presente Piano. Si sottolinea che gli obiettivi inseriti nel Piano, costituiscono specifici obiettivi di produttività e di miglioramento quali – quantitativo dei servizi, rilevanti ai fini della premialità.

Il PEG oppure il Piano degli Obiettivi consente il raccordo con gli strumenti per laprevenzione dellacorruzione previsti dal vigente Piano per la prevenzione della corruzione e per latrasparenza e l'Integrità.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 02.03.2017 è stato approvato l'aggiornamento al Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2017-2019.

La finalità della presente Relazione è quella di dare atto del raggiungimento dei macro obiettivi assegnati dall'Amministrazione e di renderne partecipe la cittadinanza garantendo massima trasparenza ed ampia diffusione dei risultati verso l'esterno.

In riferimento alle finalità sopra descritte, si devono intendere quale parteintegrante della relazione i singoli resoconti prodotti dai responsabili dell'Ente nei quali sono stati descritti i risultati conseguiti con riferimento ai singoli obiettivi di settore.

Sotto un profilo generale, la stesura del documento è stata ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità, verificabilità dei contenuti e partecipazione.

La relazione sarà validata dal nucleo di valutazione ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n.150/2009.

L'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

Il Comune di Barete è un ente di piccolissime dimensioni, con in organico solo 3 dipendenti a tempo pieno ed indeterminato. Il Responsabile dell'Area Tecnica è un dipendente del Comune di Capitignano utilizzato ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 311/2004, fino al mese di Maggio

2017, successivamente si è proceduto con un contratto ai sensi dell'art. 110 del D. Leg.vo n. 267/2000. Inoltre è presente un Responsabile del Servizio dell'Ufficio Territoriale per la ricostruzione Area Omogenea n. 2 distaccato dall'USRC di Fossa.

Nel prospetto che segue è illustrato il quadro delle risorse umane presenti nell'Ente nell'anno 2017, la cui dotazione organica era così suddivisa per contingente di categoria:

Categorie	Posti in servizio	
Segretario Comunale	in reggenza	
D	2	Di cui un Responsabile del Servizio Finanziario e Tributi, in convenzione con altro Comune, n. 1 unità, responsabile dell'Area tecnica, dipendente di un altro Comune, in servizio per 12 ore settimanali
C	1	Istruttore amministrativo
B	1	Operaio con mansioni di idraulico.
A		
TOTALE	4	

Le Posizioni Organizzative nel 2017 sono state conferite come di seguito indicato:

AREA	Titolare di posizione organizzativa
SETTORE AMMINISTRATIVO	Segretario Comunale
SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO	Laurenzi Antonio
UFFICIO TERRITORIALE PER LA RICOSTRUZIONE (U.T.R.) AREA OMOGENEA N. 2 BARETE	Ing. Carlo Capria Responsabile UTR n. 2 (la retribuzione di posizione e risultato è a carico dell'USRC di Fossa)

Il comma 1-bis dell'articolo 10 del decreto 150, aggiunto dal decreto 74/2017, conferma per gli enti locali le previsioni di cui all'art. 169, comma 3-bis del TUEL disponendo, nello stesso tempo, che la Relazione sulla Performance può, per gli enti locali, essere unificata al rendiconto della gestione.

Le relazioni dei Responsabili apicali di Area, allegate al presente documento ed oggetto di valutazione della performance 2017, evidenziano il sostanziale raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'ente.

Le stesse relazioni evidenziano come, malgrado le criticità di bilancio, tutte le aree organizzative dell'Ente e tutto il personale, seppure ovviamente in misura diversa, abbiano garantito un buon livello sia quantitativo che qualitativo dei servizi resi ai cittadini.

L'impegno profuso a livello sia individuale che organizzativo rimane pertanto di buon livello.

Si allegano i report dei responsabili sul raggiungimento degli obiettivi nel 2017.

Barete , lì 08.10.2018

Il Segretario Comunale

Dr.ssa Marina Accili