



Città di
Fossacesia
medaglia d'argento al merito civile

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2017

**RELAZIONE SULLO STATO DI REALIZZAZIONE DEGLI
OBIETTIVI ASSEGNATI NELL'ESERCIZIO 2017 CONTENUTI
NEL PEG 2017- PIANO DELLA PERFORMANCE 2017-2019**

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La presente relazione, predisposta ai sensi e per gli effetti dell'art. 10 comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra i risultati ottenuti nell'anno. Essa evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti, indicandone le cause e le misure correttive adottate.

Per *performance* si intende il contributo che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita, cioè quanto il lavoro del personale del Comune di Fossacesia ha portato all'attuazione degli obiettivi e delle politiche dell'Amministrazione e, di conseguenza, quanto l'Amministrazione ha soddisfatto i bisogni della comunità.

Sotto il profilo generale, la stesura del documento in parola, deve essere ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna. Dunque, questa Relazione deve essere un documento snello, facilmente comprensibile ed accompagnato da allegati che contengono dati ed informazioni maggiormente dettagliate.

Al pari del Piano della performance, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lett. b), del decreto, 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 decreto, 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.

INDICE

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

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

2.1 Il contesto esterno di riferimento

2.2 L'amministrazione

2.3 I risultati raggiunti

2.4 Le criticità e le opportunità

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1. Albero della performance

3.2. Obiettivi strategici

3.3. Obiettivi e piani operativi

3.4. Obiettivi individuali

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

6.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

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

2.1 IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO.

L'analisi del contesto esterno evidenzia il macroambiente in cui si inserisce l'organizzazione del Comune di Fossacesia. Le opportunità ed i limiti rappresentano i fattori che, rispettivamente, possono determinare un miglioramento della performance o influenzarla negativamente. Il suddetto contesto ha risentito della congiuntura economica sfavorevole che interessa l'economia nazionale ed internazionale e dai vincoli normativi e finanziari sempre maggiori imposti alle Amministrazioni locali.

DATI GENERALI DEL COMUNE AL 31/12/2017

NOTIZIE VARIE	
Popolazione residente (ab.)	6358
di cui maschi	3149
di cui femmine	3209
Nuclei familiari (n.)	2581
Superficie Comune (Kmq)	34
Strade statali km	5
Strade provinciali km	53
Strade Vicinali Km	8
Strade Comunali Km	120
Asili nido	
Istituti comprensivi Scuola dell'Infanzia, primaria e secondaria di 1° grado	1
Scuole dell'infanzia	1
Scuole primarie	1
Scuole secondarie di 1° grado	1

In merito alla distribuzione per classi di età della popolazione, si evidenziano i seguenti dati:

In età prescolare (0/6) :	385
In età scuola dell'obbligo (7/14):	504
In forza lavoro 1° occupazione (15/29):	928
In età adulta (30/65 anni):	3.143
In età senile (oltre 65 anni):	1.398

CONTESTO POLITICO

In un contesto di grave crisi economica e di trasferimenti statali fortemente diminuiti, l'Amministrazione comunale è impegnata nelle attività tese alla realizzazione delle linee programmatiche, già presentate al Consiglio comunale con gli indirizzi generali di governo ed approvati con deliberazione n. 4 del 29.01.2015. I temi strategici oggetto di sviluppo possono essere così di seguito rappresentati:

- rilancio dell'economia del territorio;
- trasparenza;
- vivibilità;
- benessere sociale.

CONTESTO ECONOMICO

Nel territorio comunale è insediata un'economia prevalentemente di tipo agricolo, commerciale e terziario.

CONTESTO SOCIALE

In un contesto di crisi economica già sopra ricordata, è stato svolto molto lavoro per gli interventi di carattere socio-assistenziale dal Settore competente, responsabile della gestione di tutti gli interventi finalizzati ad assicurare la centralità della persona, il soddisfacimento dei suoi bisogni, il superamento degli ostacoli che impediscono il libero sviluppo e realizzazione della stessa nella società, sia come EAS/ECAD, secondo i contenuti e le finalità del Piano di Zona sociale vigente nel tempo, sia come Comune di Fossacesia, destinati alle seguenti categorie di destinatari:

- Minori;
- Giovani;
- Anziani;
- Immigrati;
- Soggetti disagiati;
- Soggetti con disabilità

2.2. L'AMMINISTRAZIONE

L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

La macrostruttura del Comune di Fossacesia è articolata in Settori, eventualmente unità operative di base, uffici. Il Settore è l'unità operativa di massimo livello dell'Ente, rappresentando un ambito organizzativo omogeneo sotto il profilo delle funzioni da svolgere. I Settori sono sei, tutti diretti da Funzionari inquadrati nella categoria D, incaricati di Posizione organizzativa, come di seguito indicato, con riferimento specifico all'esercizio 2017:

Denominazione	Responsabile Posizione organizzativa
Settore I Servizi istituzionali e alla persona	Carmen Cericola
Settore II Finanze e contabilità	Lucia Nardone sino al 31/08/2017; Mariarosa Di Giuseppe ad interim dal 01/09/2017
Settore III Urbanistica ed edilizia	Domenico Moretti – Silvano Sgariglia ad interim dal 14/02/2017 al 14/08/2017
Settore IV Lavori pubblici e manutenzioni	Silvano Sgariglia
Settore V EAS Ufficio di Piano	Antonio Barsanofio Ariano sino al 30/06/2017; Giovanna Sabbarese dal 01/07/2017, entrambi dipendenti di altri Comuni in convenzione ex art. 14 del CCNL Regioni Enti Locali del 22/01/2004
Settore VI Servizi demografici	Mariarosa Di Giuseppe

L'Ufficio di Polizia Locale è funzionalmente autonomo, come struttura di livello apicale alle dirette dipendenze del Sindaco, come previsto dalla normativa nazionale e regionale, con assegnazione ad altri settori dell'Ente della responsabilità amministrativa.

DATI DI CARATTERE GENERALE RELATIVI ALLE RISORSE UMANE PRESENTI NELL'ENTE ALLA DATA DEL 31.12.2017.

TOT. Dipendenti: 16

Si riportano, di seguito, a scopo informativo, taluni dati relativi al personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente:

1. SETTORE I Servizi istituzionali e alla persona: n. 5 (di cui 1 in comando presso altro Ente)
 2. SETTORE II Finanze e contabilità: n. 2
 3. SETTORE III Urbanistica ed edilizia: n. 1 più 2 Agenti di Polizia locale = 3
 4. SETTORE IV Lavori pubblici e manutenzioni: n. 4
 5. SETTORE V EAS Ufficio di Piano: Responsabile non dipendente del Comune di Fossacesia in convenzione con altro Comune
 6. SETTORE VI Servizi demografici: n. 2
- n. 3 L.S.U. assegnati, a seguito di presentazione dei relativi progetti di utilizzo, dal competente Centro per l'Impiego.

Il servizio di segreteria comunale è stato svolto in convenzione, sino a settembre 2017, con i Comuni di Torino di Sangro e Mozzagrogna, con impegno del Segretario per il 50% presso il Comune di Fossacesia, per il 33,33 % presso il Comune di Torino Di Sangro e per il 16,77 % presso il Comune di Mozzagrogna. Detta convenzione è stata sciolta con deliberazione del Consiglio comunale n. 38 del 27/09/2017. Dalla data del 16/10/2017, la segreteria comunale è stata coperta con un incarico di reggenza a tempo pieno da un segretario comunale in disponibilità.

CENNI STATISTICI SUL PERSONALE

I dati relativi al personale dell'Ente al 31/12/2017 e alla sua evoluzione nell'ultimo quinquennio sono di seguito sintetizzati:

RIPARTIZIONE DEI DIPENDENTI PER SESSO

- TOTALE MASCHI: 11
- TOTALE FEMMINE: 5

RIPARTIZIONE DEI DIPENDENTI PER TITOLI DI STUDIO:

- LAUREA: N. 4
- DIPLOMA: N. 10
- LIC. SCUOLA OB.: N. 2

Anno	Dipendenti in servizio
2013	20
2014	19
2015	17
2016	16
2017	16

FABBISOGNO DI RISORSE UMANE

La programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2017/2019 è stata approvata con delibera di Giunta Comunale n. 31 del 28/02/2017.

Tale piano prevedeva, per il triennio 2017 – 2019, in particolare, per l'anno 2017, nella programmazione approvata, quanto segue:

- Assunzione a tempo indeterminato di un Agente di Polizia municipale dirigente, categoria C.

Attraverso le risorse umane e strumentali disponibili, l'amministrazione realizza il proprio compito fondamentale, che è quello di garantire il soddisfacimento dei bisogni dei cittadini, offrendo determinati servizi alla comunità locale.

Il problema degli enti locali è che essi agiscono oggi più che mai in un regime di scarsità di risorse, rispetto a quelle previste, per poter erogare tutti i servizi che i cittadini richiedono e quelli che si vorrebbe implementare per contribuire meglio allo sviluppo del territorio.

L'amministrazione deve quindi puntare a raggiungere un equilibrio tra il soddisfacimento della domanda di servizi dei cittadini e le risorse impiegate per l'erogazione di tali servizi, inquadrabili nei seguenti tre gruppi, ognuna caratterizzato da una particolare forma di finanziamento:

- servizi cosiddetti "istituzionali": generalmente gratuiti e finanziati unicamente con risorse dell'Ente;
- servizi a domanda individuale: finanziati in parte da risorse dell'Ente ed in parte pagati dall'utente,
- servizi a carattere produttivo: tendenti al pareggio o alla produzione di utili.

2.3. I RISULTATI RAGGIUNTI

L'esercizio 2017, pur caratterizzato dal consueto differimento del termine di approvazione del bilancio al 30 marzo dello stesso anno, ha visto il Comune di Fossacesia puntuale nell'approvare il documento economico finanziario entro il 31 dicembre 2016, con effetti assolutamente positivi in termini di gestione amministrativa e contabile piena e non in regime di esercizio provvisorio, pienamente realizzabile, sin dall'inizio dell'anno, con riferimento alle attività ordinarie proprie dei servizi di competenza e quelle discendenti dagli atti di programmazione generale, nonché da numerosi e specifici atti di indirizzo che, nel corso dell'esercizio, hanno assegnato ai Responsabili obiettivi finalizzati all'attuazione del programma amministrativo e a migliorare e/o attivare nuovi servizi e/o attività.

La fase della definizione ed assegnazione degli obiettivi e collegamento con le risorse necessarie per il loro raggiungimento si è concretizzata nell'adozione del PEG (con deliberazione della Giunta comunale n. 1 del 04/01/2017) e del PDO (con deliberazione della Giunta comunale n. 101 del 21.06.2017 e successive modifiche apportate con deliberazioni della Giunta comunale n. 127 del 10/08/2017 e n. 147 del 06/10/2017).

2.4. LE CRITICITA' E LE OPPORTUNITA'

Nell'attuale contesto di svolgimento della propria *mission* istituzionale, il Comune di Fossacesia ha dimostrato buone capacità di erogazione dei servizi all'utenza, fermo restando i limiti alla spesa pubblica che si frappongono, da anni, tra i programmi amministrativi e le attese della cittadinanza.

Per le note problematiche di ristrettezze economiche degli enti locali, nonché per i limiti al ricorso all'indebitamento e alla sostenibilità dei conseguenti oneri di ammortamento sui bilanci successivi, si evidenziano, ad esempio, delle criticità nell'assicurare prontamente ed esaustivamente tutti gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio.

A fronte di tali specifiche criticità, comunque ci si è adoperati con strumenti correttivi quali la ricerca di finanziamenti accessibili all'Ente.

Alle dette difficoltà, occorre aggiungere la criticità forte rappresentata, da un lato, dall'aumento del numero, della tipologia e della complessità dei procedimenti amministrativi posti in capo alla responsabilità dell'Ente locale, per ampliamento ex lege delle funzioni e degli adempimenti ricompresi in ogni funzione, dall'altro, dalla fisiologica riduzione della forza lavoro in carico ai servizi, appunto ampliati dell'Ente, per le limitazioni al regime delle assunzioni disposte dalle norme nel tempo vigenti.

Nei quadri precedenti della sezione "L'Amministrazione" è evidenziato il calo del numero dei dipendenti del Comune di Fossacesia.

Alla evidenziata criticità ogni Responsabile di settore ha risposto con misure di organizzazione interna tendenti ad ottimizzare l'impiego delle risorse umane disponibili e con ulteriore impegno personale per mantenere l'ampiezza ed il livello dei servizi da rendere, realizzando gli obiettivi di legge e di Ente.

3.OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1. L'ALBERO DELLA PERFORMANCE

L'albero della performance è la rappresentazione logica e di sequenza dei legami tra la *mission* dell'Ente, discendente dal programma amministrativo del mandato del Sindaco, già ricordato, e gli obiettivi operativi e strategici di cui ai piani di attività annuali e pluriennali.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale in attuazione delle leggi di riforma del lavoro pubblico (L. 15/2009 e D.Lgs. 150/2009), vigente nel 2017, è stato definito con deliberazione della Giunta Comunale n. 97 del 21/06/2017.

Con l'assistenza del Nucleo di Valutazione, Dott. Pietro Bevilacqua, nominato con decreto sindacale n. 14 del 15/03/2017, sono state delineate le modalità concrete di funzionamento del sistema di valutazione.

La fase della definizione ed assegnazione degli obiettivi e collegamento con le risorse necessarie per il loro raggiungimento si è concretizzata nell'adozione del PEG (con deliberazione della Giunta comunale n. 1 del 04.01.2017) e del PDO con deliberazione della Giunta comunale n. 101 del 21.06.2017 e successive modifiche apportate con deliberazioni della Giunta comunale n. 127 del 10/08/2017 e n. 147 del 06/10/2017).

I Responsabili di Settore hanno presentato al Sindaco, al Nucleo di valutazione e al Segretario generale le relazioni inerenti la realizzazione degli obiettivi assegnati.

Il punto 1.1.6 del menzionato sistema prevede che la valutazione delle PO è effettuata dal Capo dell'amministrazione su proposta del NV, entro il mese di febbraio di ogni anno e con riguardo all'attività svolta nell'anno precedente, mentre per i dipendenti non incaricati di posizione organizzativa, il successivo punto 2.1.5 stabilisce che la valutazione è effettuata dalla PO a cui il dipendente era assegnato nell'anno precedente la valutazione stessa.

Si è provveduto alla valutazione sia dei dipendenti incaricati delle P.O., sia di quelli non incaricati di tali posizioni, secondo le modalità stabilite, con modalità interlocutorie semplificate, come da verbali del NV agli atti dell'Ente.

I risultati delle attività valutative sono compendiate nelle seguenti tabelle, in base al punteggio riportato da ciascun dipendente a cui corrispondono quote percentuali di premio rispetto alla quota massima conseguibile:

Personale non titolare di Posizione organizzativa

Punteggio	Percentuale di premio spettante rispetto alla quota massima conseguibile	N. dipendenti valutati
sino a 69 punti	0	
punti 70-76	60%	
punti 77-82	70%	1
punti 83-88	80%	
punti 89-94	90%	1
punti 95-100	100%	10
	Totale dipendenti valutati	12

Personale titolare di Posizione organizzativa

Alle Posizioni organizzative compete la retribuzione di risultato solamente se abbiano conseguito complessivamente almeno 140 punti, a condizione che abbiano però riportato:

- almeno 70 punti nella valutazione del rendimento;
- almeno 70 punti nella valutazione del comportamento.

Punteggio	Percentuale di retribuzione di risultato spettante rispetto alla	N. dipendenti valutati
-----------	--	------------------------

	quota massima conseguibile (25% della retribuzione di posizione in godimento)	
sino a 139 punti	0	
punti 140-152	60%	1
punti 153-164	70%	
punti 165-176	80%	
punti 177-188	90%	
punti 189-200	100%	6
	Totale dipendenti valutati	7

Gli obiettivi assegnati si distinguono in obiettivi di mantenimento o di routine, a cui corrispondono le attività consolidate e in obiettivi di miglioramento, a cui corrispondono le attività strategiche, di innovazione e sviluppo.

Gli obiettivi di mantenimento coincidono con tutte le attività di istituto consolidate, attribuite dalla legge, nonché connessi alla costante evoluzione normativa, e attribuite nel P.E.G..

3.2 OBIETTIVI STRATEGICI

Il grado di raggiungimento degli **obiettivi strategici** assegnati con il Piano della Performance 2017- 2019 - PEG 2017 - approvati con le deliberazioni della Giunta comunale in precedenza riportate è quello sintetizzato nelle tabelle che seguono, all'esito della disamina e verifica delle relazioni presentate da ciascun Responsabile di settore in cui è articolata la macrostruttura di questo Ente:

Settore I Servizi istituzionali e alla persona

N. Ordine e peso	Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Risultato generato Grado di raggiungimento dell'obiettivo
1 37,5%	Adozione regolamento accesso civico (D.lgs 33/2013 così come modificato dal D.lgs 97/2016). Predisposizione Registro degli accessi (linee guida Anac Foia n. 1309/2016) .	La realizzazione dell'obiettivo, intesa come data di trasmissione al Sindaco della proposta definitiva del nuovo regolamento per la conseguente approvazione da parte del consiglio, è intesa come predisposizione del nuovo Regolamento che deve avvenire entro il 31 dicembre 2017. NON E' PREVISTO IL RAGGIUNGIMENTO PARZIALE DELL'OBIETTIVO	100%
2 62,5%	Gestione del Personale (Atti di programmazione, assunzioni prove selettive, adeguamento modulistica ad uso personale nel rispetto della normativa ecc.).	La Deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 28/0/02/2017 avente ad oggetto di programmazione del fabbisogno di personale 2017-2019 prevedeva: a) copertura di un posto vacante di istruttore amministrativo di Vigilanza Categ. C con qualifica di Agente di Polizia Municipale con rapporto di lavoro a tempo pieno mediante immissione in ruolo del primo degli idonei collocato nella propria graduatoria, tuttora vigente, e approvata entro maggio 2017 .	100%

		<p>b) ricorso all'utilizzazione diretta in ASU ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 468/1997 per 9 mesi di un lavoratore con profilo professionale di operatore Categoria A1, con integrazione del reddito per una utilizzazione per 27 ore settimanali con decorrenza dal 01/03/2017;</p>	
		<p>c) assunzione a tempo pieno e determinato per la durata di mesi 5 di n. 2 "Istruttori di Vigilanza- Agente di P.M." cat. C con decorrenza uno dal 01/05/2017 e l'altro dal 01/06/2017 e assunzione a tempo pieno e determinato per la durata di mesi 9 di n. 1 "Istruttori di Vigilanza-Agente di P.M." cat. C con decorrenza 01/04/2017;</p>	
		<p>d) copertura di un posto vacante di responsabile del Settore V EAS mediante contratto ex art. 110 D. Lgs 267/2000 con rapporto di lavoro a tempo pieno e determinato da reclutare mediante Avviso Pubblico con decorrenza da 01/07/2017</p>	
3	Aggiornamento della banca dati delle attività commerciali sul territorio di vicinato e media struttura di vendita	<p>Ricognizione di tutte le attività commerciali e produttive sul territorio di vicinato e media struttura di vendita esistente al fine di disporre di una banca dati al fine di costituire una banca dati, resosi necessario a seguito della perdita dei dati verificatosi con il sistema informatico. Termine realizzazione obiettivo :31/12/2017</p>	Rinviato al 30/06/2018

Settore II Finanze e contabilità

N. Ordine e peso	Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Risultato generato Grado di raggiungimento dell'obiettivo
1 50%	Rispetto prescrizioni recate dal c.d. "Pareggio di Bilancio	Il responsabile del 2° settore provvederà a monitorare costantemente l'andamento della gestione, in funzione del rispetto degli obiettivi assegnati al Comune nell'ambito della disciplina del c.d. "Pareggio di Bilancio ". Il responsabile di settore provvederà a raccordarsi con i	100%

		responsabili di altri settori del'Ente e a trasmettere periodicamente ai responsabili degli altri settori , tramite posta elettronica certificata, le indicazioni cui attenersi in funzione del raggiungimento dell'obiettivo. NON E' PREVISTO IL RAGGIUNGIMENTO PARZIALE DELL'OBIETTIVO	
2 50%	Procedure di accertamento dell'attività di recupero tributi	Prosecuzione attività di accertamento e di recupero evasione intrapresa nei precedenti anni, mediante accertamenti per le annualità che andranno in prescrizione al 31 dicembre 2017 sia per il tributo I.M.U. – TASI e TARSU e prima dei termini previsti dalla legge (31/12/2017) NON E' PREVISTO IL RAGGIUNGIMENTO PARZIALE DELL'OBIETTIVO	100%

Settore III Urbanistica ed edilizia

N. Ordine e peso	Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Risultato generato Grado di raggiungimento dell'obiettivo
1 100%	Inserimento, allineamento e integrazione dati sulle concessioni demaniali marittimi nel Sistema Informativo Demanio Marittimo (SID)	Il sistema Informativo Demanio Marittimo (SID) nasce con la finalità di fornire supporto condiviso alle PP.AA. (Ministeri, Regioni, Comuni, Capitanerie di Porto, Autorità Portuali ecc.) interessate alla gestione e tutela dei beni demaniali marittimi e trasparente accesso ai cittadini interessati alla loro fruizione. Il D.M. 19/11/2015 prevede che a partire dal 01/01/2018 non sarà possibile richiedere i pagamenti del canone demaniale se non con il modello F24 Elide generato direttamente dal SID. A tal fine si rende necessario inserire i dati delle concessioni esistenti nel SID e/o provvedere all'allineamento/integrazione di quelli già esistenti nel Sistema L'obiettivo è quello di ridurre le carenze informatiche ancora oggi esistenti nel Sid. NON E' PREVISTO IL RAGGIUNGIMENTO PARZIALE DELL'OBIETTIVO	100%

Settore IV Lavori pubblici e manutenzioni

N. Ordine e peso	Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Risultato generato Grado di raggiungimento dell'obiettivo
1 33,3%	Progettazione interna dell'intervento di bonifica della ex discarica comunale denominata "Dietro cimitero", a livello sufficiente per la presentazione istanza di finanziamento alla Regione Abruzzo	Realizzazione della progettazione dell'intervento entro il 31/07/2017 e trasmissione alla Regione della richiesta di finanziamento NON E' PREVISTO IL RAGGIUNGIMENTO PARZIALE DELL'OBIETTIVO	100%
2 33,3%	Completamento dell'intervento di realizzazione della nuova scuola dell'infanzia presso il polo scolastico di San Giovanni in Venere e di tutte le procedure necessarie per rendere agibile l'immobile entro la conclusione del corrente anno	Controllo dell'andamento dei lavori, delle procedure di rendiconto con la Regione, adozione dei provvedimenti del caso per accelerare l'esecuzione e completamento dei lavori, degli allacci alle reti dei servizi e richiesta di pareri, collaudi, verifiche ed accertamenti da parte degli enti competenti, al fine di rendere agibile l'edificio scolastico entro il 2017 NON E' PREVISTO IL RAGGIUNGIMENTO PARZIALE DELL'OBIETTIVO	100%
3 33,3%	Predisposizione del nuovo regolamento adeguato con la nuova disciplina del Codice dei contratti e del correttivo	Predisposizione del testo regolamentare di cui all'obiettivo, ai fini dell'adozione da parte dell'organo competente NON E' PREVISTO IL RAGGIUNGIMENTO PARZIALE DELL'OBIETTIVO	100%

Settore V EAS Ufficio di Piano

N. Ordine e peso	Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Risultato generato Grado di raggiungimento dell'obiettivo
1 25%	S.I.A. (Sostegno inclusione attiva)	Verifica domande, trasmissione all'INPS, presa in carico degli ammessi attraverso il seguente piano di azione: Consegna modulistica; Ricezione domande e verifica dei dati anagrafici dichiarati; Trasmissione all'INPS delle domande ricevute; Presa in carico degli utenti ammessi e formulazione e monitoraggio del piano di assistenza NON E' PREVISTO IL RAGGIUNGIMENTO PARZIALE DELL'OBIETTIVO	100%
2 25%	Attivazione servizi di assistenza educativa domiciliare in favore dei ciechi, sordomuti e sordi perlinguali ai sensi della LR 32/97 e in favore dei	Assicurare, in esecuzione della L.R. n. 32/2015 disciplinante il passaggio delle competenze in materia di politiche sociali	100%

	ciechi pluriminorati, ai sensi della L. n. 284/97	dalle Province ai Comuni, la prosecuzione nell'erogazione di servizi di assistenza educativa domiciliare in favore dei ciechi pluriminorati, ai sensi della L. 284/97, finanziato interamente da Fondi Regionali, attraverso il seguente piano di azione: individuazione, da parte del Servizio sociale, in collaborazione con la Provincia, del bacino di utenti residenti sul territorio comunale nonché dei loro bisogni al fine di garantire continuità dei servizi; elaborazione ed attivazione del Piano Assistenziale Individuale (PAI); amministrazione e rendiconto dell'intervento NON E' PREVISTO IL RAGGIUNGIMENTO PARZIALE DELL'OBIETTIVO	
3 50%	Verifica attenta e scrupolosa della situazione economica dell'EAS 23 e chiusura e azzeramento pratiche in previsione della chiusura al 30/06/2017	Definizione della gestione dell'EAS in chiusura al 30/06/2017 (entro il 31/07/2017) NON E' PREVISTO IL RAGGIUNGIMENTO PARZIALE DELL'OBIETTIVO	Raggiungimento parziale non valutabile
	Per responsabile 2° semestre 2017		
1 100%	Predisposizione nuovo Piano Sociale Distrettuale 2016/2018 ambito n. 11 Frentano	Approvazione nuovo Piano Sociale distrettuale 2016/2018 ambito Frentano di cui all'obiettivo, ai fini dell'adozione da parte degli organi competenti	100%

Settore VI Servizi demografici

N. Ordine e peso	Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Risultato generato Grado di raggiungimento dell'obiettivo
1 50%	Integrazione scheda anagrafica con foto	Creazione di un archivio anagrafico completo, oltretutto delle generalità e dello storico individuale della persona, anche della foto desunta dal cartellino d'identità. NON E' PREVISTO IL RAGGIUNGIMENTO PARZIALE DELL'OBIETTIVO.	100%
2 25%	Indici decennali di Stato Civile	Redazione degli indici decennali degli atti di nascita dal 1866 al 1900 per completezza dell'archivio. NON E' PREVISTO IL RAGGIUNGIMENTO PARZIALE DELL'OBIETTIVO	100%
3	Ricognizione toponomastica	Ricognizione ed individuazione	

25%		<p>eventuali vie e traverse senza denominazione da sottoporre all'attenzione dell'Amministrazione Comunale per attribuzione nuova denominazione. Ricognizione ed individuazione vie esistenti per semplificazione della denominazione riducendone il numero al minimo indispensabile al fine di non creare disagio ai residenti/utenti delle stesse vie da ridenominare conseguentemente alla variazione della toponomastica del luogo di residenza.</p> <p>NON E' PREVISTO IL RAGGIUNGIMENTO PARZIALE DELL'OBIETTIVO</p>	100%
-----	--	---	------

Ufficio di Polizia Locale (con gestione amministrativa sub settore III e VI)

N. Ordine	Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Risultato generato Grado di raggiungimento dell'obiettivo
1	Sicurezza sul territorio	Potenziamento del livello di sicurezza urbana. Controllo del territorio e contenimento dei fenomeni legati a situazioni di degrado della pubblica decenza e di vivibilità dei centri urbani, nonché della prevenzione e alla repressione degli illeciti in tema di circolazione stradale	100%
2	Censimento segnaletica verticale	Quantificazione della segnaletica verticale da proporre per l'acquisto. Redazione specifiche ordinanze in merito	100%
3	Vigilanza e controllo del territorio in relazione alla prevenzione di fenomeni legati alle discariche abusive e l'abbandono dei rifiuti e coordinamento gestione degli ispettori ambientali	Contrasto all'abbandono dei rifiuti in particolare quelli ingombranti e pericolosi lungo le strade del territorio comunale. Controlli di vigilanza ambientale e applicazione sanzioni.	100%

Per quanto riguarda gli obiettivi trasversali, comuni a tutti i settori, di seguito indicati, risulta essere stato verificato il raggiungimento da parte di tutti dei primi due, mentre al mancato, puntuale svolgimento del terzo da parte degli stessi viene riconosciuto un valore decurtativo del punteggio massimo attribuibile al fattore rendimento, basso e conforme per tutti, soprattutto perché, in sede di formulazione del PDO, non sono stati ponderati i carichi di lavoro diversamente derivanti ai vari settori:

N. Ordine	Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso
1	Rispetto dei vincoli contrattuali assunti dall'appaltatore nei confronti del Comune	Svolgere un efficace controllo delle attività degli appaltatori, per garantire il

		rispetto delle clausole contrattuali ed accertare se la loro organizzazione e il loro sistema di gestione assicurino i livelli essenziali di qualità previsti.
2	Revisione di tutti i regolamenti comunali attualmente in vigore ognuno per le proprie competenze	Svolgere attività di revisione dei regolamenti al fine di adeguarli alla normativa vigente, nel rispetto dei principi di semplificazione e trasparenza così da snellire le procedure e conseguentemente i rapporti con i cittadini .
3	Realizzazione del nuovo sito istituzionale internet del Comune di Fossacesia	Ogni settore dovrà ciascuno per le proprie materie, fornire informazioni di carattere giornalistico all'ufficio del Sindaco per l'inserimento nel sito istituzionale internet del Comune di Fossacesia

3.3 OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI

Per quanto riguarda gli obiettivi e i piani operativi, si rimanda alle relazioni dei Responsabili dei Settori dell'Ente, allegate alla presente, ove sono riportati gli obiettivi di mantenimento o di routine, (delle attività consolidate) e gli obiettivi di miglioramento delle attività strategiche, di innovazione e sviluppo) realizzati, da relazioni dei Responsabili dei Settori dell'Ente.

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Per le informazioni di carattere economico finanziario, si rimanda alle risultanze finali del Conto di Bilancio 2017, approvato con deliberazione di C.C. n. 18 del 26/04/2018.

5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

Conformemente alle previsioni dell'art. 21 della legge n. 183/2010 e del D.Lgs. n. 198/2006, le pubbliche amministrazioni, inclusi gli enti locali, svolgono un ruolo propulsivo per la valorizzazione dell'apporto professionale dei dipendenti impedendo forme dirette ed indirette di discriminazione. Tra le misure atte al raggiungimento di tale obiettivo, vi è l'adozione e realizzazione del piano delle azioni positive con cui realizzare, nel nostro Comune, il principio delle pari opportunità, attraverso la predisposizione di un piano di azioni positive da attuare nel triennio o di riferimento.

Il Comune di Fossacesia ha elaborato ed approvato, con deliberazione della Giunta comunale n. 219 del 24/12/2015 il "Piano delle azioni positive per il triennio 2016/2018".

COMITATO UNICO DI GARANZIA

L'art. 21 della L.n.183 del 4.11.2010 ha modificato l'art. 57 del D.Lgs. n.165/2001 istituendo i "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Con Direttiva a firma congiunta del ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità sono state fornite le linee guida sulle modalità di funzionamento dei predetti comitati (C.U.G.).

In particolare le Pubbliche Amministrazioni sono state chiamate, entro il 23.03.2011 (centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della L. n. 183/2010), a costituire i C.U.G.,(punto 3.1.1 della succitata Direttiva)

anche in forma associata per le amministrazioni di minor dimensione, che sia rappresentativo di tutto il personale, compreso quello con qualifica dirigenziale.

Il Comune di Fossacesia:

- con determinazione n. 47 del 24/03/2011 avente ad oggetto “LEGGE 4.11.2010 N. 183 - ART. 21 COMMA 1 LETT. C) - NOMINA COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA” ha nominato i componenti del Comitato Unico di Garanzia;

- con determinazione n. 157 del 08/11/2011 avente ad oggetto “MODIFICA DELLA COMPOSIZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA NOMINATO CON DETERMINA N.47/S DEL 24/03/2011” ha modificato la composizione del Comitato Unico di Garanzia;

- con determinazione n. 63 del 21/04/2016 avente ad oggetto “COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (LEGGE N. 183/2010) - NOMINA COMPONENTI.” ha modificato la composizione del Comitato Unico di Garanzia;

STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO DELLA TRASPARENZA

Il 14 marzo 2013, in esecuzione alla delega contenuta nella legge 190/2012 (articolo 1 commi 35 e 36), il Governo ha approvato il decreto legislativo 33/2013 di “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”.

Il “*Freedom of Information Act*” del 2016 (d.lgs. numero 97/2016) ha modificato in parte la legge “*anticorruzione*” e, soprattutto, la quasi totalità degli articoli e degli istituti del “*decreto trasparenza*”.

Persino il titolo di questa norma è stato modificato in “*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”.

Nella versione originale il decreto 33/2013 si poneva quale oggetto e fine la “*trasparenza della PA*” (l’azione era dell’amministrazione), mentre il Foia ha spostato il baricentro della normativa a favore del “*cittadino*” e del suo diritto di accesso civico (l’azione è del cittadino).

E’ la *libertà di accesso civico* dei cittadini l’oggetto del decreto ed il suo fine principale, libertà che viene assicurata, seppur nel rispetto “*dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti*”, attraverso:

1. ***l’istituto dell’accesso civico***, estremamente potenziato rispetto alla prima versione del decreto legislativo 33/2013;
2. ***la pubblicazione*** di documenti, informazioni e dati concernenti l’organizzazione e l’attività delle pubbliche amministrazioni.

In ogni caso, la trasparenza dell’azione amministrativa rimane la misura cardine dell’intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012.

L’articolo 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal d.lgs. 97/2016 (*Foia*) prevede:

“*La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche.*”.

Secondo l’ANAC “*la trasparenza è una misura di estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione*”.

Nel PNA 2016, l’Autorità ricorda che **la definizione delle misure organizzative per l’attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza sia parte irrinunciabile del PTPC.**

In conseguenza della **cancellazione del programma triennale per la trasparenza e l’integrità**, ad opera del decreto legislativo 97/2016, **l’individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza sarà parte integrante del PTPC in una “*apposita sezione*”.**

Questa dovrà contenere le soluzioni organizzative per assicurare l’adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati ed informazioni, nonché la designazione di responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati.

L'Autorità, inoltre, raccomanda alle amministrazioni di “rafforzare tale misura nei propri PTPC anche oltre al rispetto di specifici obblighi di pubblicazione già contenuti in disposizioni vigenti” (PNA 2016 pagina 24).

Il decreto n. 97/2016 persegue tra l'altro “l'importante obiettivo di razionalizzare gli obblighi di pubblicazione vigenti mediante la concentrazione e la riduzione degli oneri gravanti sulle amministrazioni”.

Sono misure di razionalizzazione quelle introdotte all'articolo 3 del decreto 33/2016:

1. la prima consente di pubblicare informazioni riassuntive, elaborate per aggregazione, in sostituzione della pubblicazione integrale (l'ANAC ha il compito di individuare i dati oggetto di pubblicazione riassuntiva);
2. la seconda consente all'Autorità, proprio attraverso il PNA, di modulare gli obblighi di pubblicazione in ragione della natura dei soggetti, della dimensione organizzativa e delle attività svolte “prevedendo, in particolare, modalità semplificate per i comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti”, nonché per ordini e collegi professionali.

Il Comune di Fossacesia, in ossequio: 1) alla Determinazione dell'ANAC n. 8 del 17.06.2015 ad oggetto “Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”; 2) alla Determinazione dell'ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 di aggiornamento, per il 2015, del Piano nazionale anticorruzione, che ha stabilito che il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione debba contenere, in apposita sezione, il Programma per la trasparenza e l'Integrità, con deliberazione della Giunta comunale n. 42 del 23/03/2017, ha approvato il “Piano triennale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017/2019” di cui la Trasparenza costituisce una sezione.

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance del Comune di Fossacesia, come vigente nel 2017, è stato approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. deliberazione della Giunta Comunale n. 97 del 21/06/2017, e si fonda sulle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione degli eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati.

Dette fasi sono state esperite nell'Ente secondo le procedure stabilite e sopra ricordate.

TABELLA DOCUMENTI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link Documento su amministrazione trasparente
Sistema di misurazione e valutazione della performance	G.C. n. 97 del 21/06/2017	27/06/2017	=====	http://151.99.239.178:8010/Files/0exc53n19914dy0zssmoolgz1uda/DOC_2017_1505_allegato%20A.pdf
Piano della performance	G.C. n. 101 del 21/06/2017	27/06/2017	===	http://151.99.239.178:8010/Files/0rkmb5w0cenkvr1

2017				16hzyo1i4hmtr/DOC_2017_1502_piano%20performance2017.pdf
Piano anticorruzione	G.C. n. 42 del 23/03/2017	28/03/2017	===	http://151.99.239.178:8010/Files/0rkmb5w0cenkvr116hzyo1i4hmtr/DOC_2017_750_PTPCT%20%202017%20_2019.pdf
Relazione sulla performance 2017			Da pubblicare	www.comune.ortona.chieti.it Amministrazione trasparente Relazione sulla performance

