



# *Comune di Morino*

*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 Morino:

- Linee programmatiche di mandato;
- DUP 2016 – 2018;
- Piano esecutivo di gestione 2016 redatto secondo le disposizioni dell'art. 169 del TUEL. Ai sensi dell'art. 3-bis. *“Il PEG e' deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione. Al PEG e' allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati, secondo lo schema di cui all'allegato n. 8 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.”*

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 esecutivo di Gestione (PEG) 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 Morino, 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 di G.C. n. 61 del 01/08/2014 avente ad oggetto “Regolamento sulla valutazione della performance dei dipendenti comunali”;
2. Delibera della Giunta Comunale n. 17 del 24/03/2017 avente ad oggetto “Approvazione Sistema di misurazione e Valutazione della Performance”;
3. Decreto n. 7 del 16-07-2015 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. 26 del 19.05.2017;
- 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, con un saldo naturale in sostanziale decremento, 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° 1505 abitanti, mentre al 31/12/2016 secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a n° 1438 abitanti.

Il territorio di competenza dell'Ente ha una superficie di 52,58 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 cinque Aree ed esattamente:

- Area Amministrativa
- Area Demografica
- Area Finanziaria
- Area Tecnica
- Area Polizia Locale

Le Aree sono assegnate 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. 26 del 19.05.2017**

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

- con delibera del Consiglio Comunale n. 21 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 277.140,59: Avanzo al netto degli accantonamenti: €113.902,03;
- dall' analisi dei parametri di deficit strutturale la situazione dell' Ente risulta in equilibrio, nessun parametro risulta positivo;
- 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 PEG/PDP (Piano Esecutivo di Gestione/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 Morino.

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 PEG* è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n. 35 del 01.07.2016, traendo ispirazione dai seguenti documenti:

- a) DUP, approvato con Delibera del Consiglio comunale n. 4 del 12.02.2016; 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. 17 del 14.05.2016 delinea gli obiettivi generali articolati per programma,
- b) Piano Esecutivo di Gestione (PEG) -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.

Si precisa che ad ogni Responsabile di Area sono stati assegnati più obiettivi di gestione. In alcuni obiettivi sono state coinvolte aree diverse quando le competenze specifiche e le professionalità di alcune risorse umane dell'area "altra" siano funzionali alla più efficace realizzazione di alcune attività che l'Amministrazione ritiene di peculiare importanza per la propria organizzazione e per le esigenze della collettività.

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 23.09.2016 relativamente al I semestre 2016 e in data 03.02.2017 relativamente al II semestre 2016 con giudizi complessivamente positivi sugli atti amministrativi dell'Ente.

- **Il sistema di valutazione delle prestazioni**

L'Amministrazione si avvale del Nucleo di Valutazione nominato con decreto del sindaco n. 7 del 16.07.2015.

Il vigente Sistema di Valutazione delle Performance approvato con delibera di Giunta Comunale n. 17 del 24.03.2017 è stato preso a riferimento per la procedura da seguire per la valutazione della performance mentre le schede utilizzate dal Nucleo di Valutazione sono rimaste quelle predisposte con il precedente Regolamento sulla Valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale approvato con delibera di Giunta Comunale n. 61 del 01/08/2014 in vigore nell'anno 2016 e coerente con la valutazione degli obiettivi affidati nell'anno 2016.

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 sulla valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il Piano Performance, la gestione dei rapporti con l'utenza, il livello del contributo assicurato alla performance del servizio (peso 60 punti) e la valutazione delle competenze individuali (peso 40 punti).
- per tutto il restante personale sulla valutazione delle prestazioni e livello di conseguimento degli obiettivi di gruppo (peso 60 punti) e delle competenze individuali (peso 40 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. 35 del 01.07.2016.

### **Area Amministrativa – Responsabile: Rag. Lucia D'Orazio**

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 ottimi risultati.

In particolare, il Responsabile è stato impegnato, tra l'altro, nelle seguenti attività:

funzioni di segreteria dell'ente e degli organi istituzionali, ufficio personale, protocollo, archivio, economato, servizi alla persona, gestione degli alloggi ERP, gestione del contenzioso legale, gestione dei servizi assicurativi, gestione concessione cimiteriali, gestione della riserva naturale, gestione albo on line, gestione sito istituzionale e sezione Amministrazione trasparente.

#### **Area vigilanza – Responsabile: sig. D'Amico Franco**

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:

- a. attività di controllo sull'abusivismo edilizio;
- b. intensificazione dei servizi di viabilità soprattutto in occasione di rilevanti manifestazioni con l'adozione di diverse ordinanze atte a disciplinare il traffico;
- c. controllo sul randagismo, mediante la sottoscrizione di apposita convenzione per il servizio di mantenimento dei cani randagi rinvenuti sul territorio comunale;
- d. controllo sull'abbandono di rifiuti;
- e. controllo della circolazione stradale attraverso l'acquisto e il posizionamento di segnaletica orizzontale e verticale

#### **Area tecnica – Responsabile: Geom. Gianni Petricca**

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 ottimi risultati.

In particolare, il Responsabile è stato impegnato, tra l'altro, nelle seguenti attività:

incremento del rilascio delle autorizzazioni paesaggistiche, con lo svolgimento di attività istruttoria non solo per il Comune di Balsorano, ma anche per quello di San Vincenzo Valle Roveto e di attività di coordinamento del servizio per i Comuni di Civita d'Antino, Morino, San Vincenzo Valle Roveto; Aggiornamento Catasto incendi, Rendicontazione spese sostenute a seguito del maltempo dell'anno 2015, Assegnazione alloggi erp secondo il bando 2012, Pubblicazione, in collaborazione con l'ufficio amministrativo, del bando generale per l'assegnazione alloggi anno 2016, Conclusione attività relative ai lavori di attuazione del PAR FAS, Gestione riserva naturale Zompo lo Schioppo in collaborazione con gli altri uffici, Attuazione programma di installazione banda ultra larga con la società Infratel per conto della Regione Abruzzo, Presentazione istanza per la concessione dell'uso irriguo delle formelle, redazione elaborati tecnici e formulazione istanza per la concessione dell'idroelettrica del formellone, avvio iter concessione patrimonio forestale alla soc. partecipata Segen Holding, Produzione di richieste di finanziamento n. 2, realizzazione interventi di manutenzione e ristrutturazione: monumento ai caduti di Grancia, pavimentazione Via Donatelli, area esterna alloggi erp Via Monte Santo, trasloco scuola primaria presso la scuola secondaria, attuazione alle procedure di protezione civile in occasione degli eventi sismici dell'Italia Centrale.

#### **Area demografica – Responsabile: Sig.ra Silvia Lazzaro**

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 ottimi risultati.

In particolare, il Responsabile è stato impegnato, tra l'altro, oltre alle mansioni proprie dell'ufficio di appartenenza (servizi demografici, statistiche, stato civile, servizio elettorale, ufficio leva) nelle seguenti attività: messa a disposizione della modulistica comunale in maniera tempestiva ed aggiornata, fornendo informazioni alla cittadinanza; diffusione di informazioni ai cittadini sulle autocertificazioni e incentivazione all'utilizzo delle stesse; progressiva eliminazione del cartaceo e tenuta digitale della documentazione demografica, semplificazione burocratica.

**Area economico-finanziaria – Responsabile: dott.ssa Annamaria Laurini**

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 ottimi risultati.

In particolare, il Responsabile è stato impegnato, tra l'altro, nelle seguenti attività: predisposizione degli atti fondamentali al fine della loro approvazione nei tempi stabiliti dalla normativa vigente; invio telematico degli atti fondamentali nei tempi stabiliti dalle norme di legge; verifica della veridicità delle previsioni di entrata e della compatibilità delle previsioni di spesa, assicurando l'equilibrio nel breve e medio periodo; tempestivo finanziamento degli investimenti, secondo le disponibilità di bilancio; collaborazione con gli uffici per gli impegni di bilancio; monitoraggio ed analisi ai fini del rispetto del patto di stabilità interno; verifica evasione tributaria con riferimento all'evasione ICI (parziali/omessi versamenti), IMU, e altre entrate patrimoniali; esperimento di diversi tentativi di gara per l'appalto del servizio di tesoreria comunale, corretta informazione sulla tassa rifiuti e sul corretto svolgimento della raccolta differenziata dei rifiuti.

Alla valutazione dei Responsabili di settore è stato assegnato un punteggio molto alto compreso tra 92 e 99 punti.

Anche la valutazione del personale dipendente è stata molto positiva. La performance individuale di tutto il personale si attesta su ottimi livelli, in piena coerenza con i risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi/indicatori strategici individuati e assegnati con il piano della performance e con il PEG. L'esito è stato, pertanto, decisamente positivo.

La capacità di raggiungimento di un alto standard dei risultati è strettamente collegata ad una consolidata prassi organizzativa di controllo delle procedure, con contestuale attenzione alla crescita professionale del personale, operata in primo luogo dai Responsabili di settore in posizione organizzativa con la coordinazione del segretario comunale.

A fianco di questi elementi positivi, non si possono, però, non registrare anche le difficoltà:

- continue e talvolta contraddittorie novità legislative,
- aumento dei carichi di lavoro a fronte di un costante depauperamento dell'organico,
- perdita del potere di acquisto dei salari derivante dal blocco dei contratti di lavoro e dalle sempre minori risorse per compensare il trattamento accessorio.

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

La presente Relazione sulla Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione in data 21.06.2017, secondo quanto disposto dalla vigente normativa, è stata approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 30/06/2017. 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.