



CITTA' DI SANT'ELPIDIO A MARE

Provincia di Fermo

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 171 DEL 06/11/2020

OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019

L'anno duemilaventi addì sei del mese di Novembre alle ore 12:00, presso la SEDE DELLA GIUNTA, previo esaurimento delle formalità prescritte, si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del Sindaco TERRENZI ALESSIO.

All'appello nominale risulta:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	TERRENZI ALESSIO	SI
VICE SINDACO	ROMANELLI MIRCO	SI
ASSESSORE	CLEMENTI NORBERTO	SI
ASSESSORE	CORVARO GIOIA	SI
ASSESSORE	PIGNOTTI ALESSIO	SI
ASSESSORE	CIARAPICA GIULIA	--

Presenti n° 5 Assenti n° 1

Partecipa il Vice Segretario Generale Dott. TOFONI STEFANO, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, TERRENZI ALESSIO, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra riportato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il documento istruttorio, riportato in calce alla presente deliberazione, predisposto dal Vice Segretario Generale Dott. Stefano Tofoni;

Ritenuto di dover deliberare in merito;

Visto l'articolo 48 del decreto legislativo, n.267/2000 in ordine alla competenza per l'adozione del presente atto;

Acquisito sulla proposta relativa alla presente deliberazione, ai sensi dell'art.49, comma 1, del decreto legislativo n.267/2000, come sostituito dall'art. 3, comma 1, lettera b), del decreto legge n.174/2012 convertito con modificazioni dalla legge n.213/2012, il solo parere di regolarità tecnica in conformità all'art.147-bis del decreto legislativo n.267/2000, come introdotto dall'art. 3, comma 1, lettera d), del decreto legge n. 174/2012, convertito con modificazioni dalla legge n.213/2012, non comportando la proposta stessa riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria dell'ente; Il parere è stato espresso dal Segretario Generale in sostituzione del responsabile del servizio ordinariamente competente per allontanare ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale;

Dato atto, infatti, che in relazione all'atto che qui si adotta sono assenti ipotesi di conflitto d'interessi, ai sensi dell'articolo 6 bis della legge n.241/1990 e dell'articolo 6 D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento comunale;

Con voti unanimi, favorevoli e resi in forma palese;

DELIBERA

1. Il documento istruttorio allegato costituisce parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente atto, anche ai fini della motivazione del provvedimento (articolo 3, comma 1, della legge n. 241/1990 e successive modifiche e integrazioni).
2. Di approvare la proposta n.1567 del 06.11.2020 ad oggetto "Approvazione della Relazione sulla performance anno 2019".

Inoltre, in relazione all'urgenza che riveste l'atto, particolarmente collegata alla necessità per l'ente procedere con gli atti e le operazioni collegate e conseguenti alla validazione della Relazione sulla performance ai fini della gestione delle risorse

Con separati voti unanimi e favorevoli resi in forma palese,

DICHIARA

di rendere il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 – 4°comma – del decreto legislativo 18.08.2000, n.267 e successive modifiche e integrazioni.

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Decreto legislativo 18.08.2000, n.267, art.169

Decreto legislativo 27.10.2009, n.150, art.10 e art.14

Regolamento uffici e servizi, Titolo II (Misurazione e Valutazione performance organizzativa e individuale), e Titolo III (Merito e Premi)

SMVP – Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (deliberazione della Giunta Comunale n.234/2011, come successivamente modificato ed integrato)

MOTIVAZIONE

Con deliberazione della Giunta Comunale n.57 del 20.03.2018, la Giunta Comunale ha deliberato l'approvazione del PEG (Piano Esecutivo di Gestione/Piano performance) del Comune di Sant'Elpidio a Mare per il triennio 2019/2021 e l'anno 2019, ai sensi dell'art.169 del decreto legislativo 18.08.2000, n.267 e successive modifiche e integrazioni e dell'art.10 del decreto legislativo 27.10.2009 n.150, come da ultimo modificato dal decreto legislativo 25.05.2017, n.74.

Nel corso del 2019, all'assetto organizzativo vigente all'inizio dell'anno derivante dalla deliberazione di riorganizzazione della Giunta Comunale n.54 del 14.03.2014, in vigore dal 15.04.2014, ne è succeduto un altro a decorrere dall'01.11.2019 scaturito dall'analogia deliberazione n.172 dell'01.10.2019.

Fra le altre conseguenze sul piano gestionale, la modifica di assetto ha comportato anche quella correlata del PEG esistente finalizzata a consentire la funzionalità del diverso apparato, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n.189 del 30.10.2019.

L'art.10 del decreto legislativo n.150/2009 dispone che le amministrazioni pubbliche redigano e pubblichino sul sito istituzionale ogni anno, la Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione di cui al successivo art.14, Relazione *“che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti...”*, specificamente stabilendo al comma 1 – bis, che per gli enti locali *“ferme restando le previsioni di cui all'art.169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, la Relazione sulla performance [...], può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'art. 227 del citato decreto legislativo”*.

Con riferimento alla scorsa annualità 2019, la Relazione sulla performance, in considerazione anche delle vicende organizzative su descritte, è stata predisposta come elaborato a parte, coerente con il rendiconto di gestione, ma con una sua autonomia.

Per la formulazione della Relazione, infatti, si è scelta una modalità che ha dato conto dei risultati considerati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e mantenuti, a seguito di riassegnazione, nel trasferimento, laddove realizzato, della titolarità della responsabilità relativa per effetto del cambio strutturale intervenuto e, sempre dove avvenuto, dei risultati raggiunti su nuove assegnazioni.

I risultati conseguiti e gli scostamenti rilevati descritti nella Relazione, si riferiscono agli obiettivi del Piano della performance suindicato che, nell'esecuzione, sono emersi come concretamente realizzabili. Si tratta di quelli inseriti nell'ultima parte del documento da considerare assegnati singolarmente ai Centri di

Responsabilità ai fini PEG ed ai corrispondenti titolari. La prima parte del documento, infatti, compilata inavvertitamente a ricalco per un disagio interno di cui qui è opportuno prendere preventivamente atto, non ha potuto venire in considerazione a scopo valutativo per incongruità.

In ogni caso, gli obiettivi cui si riferisce la Relazione sono congrui, di contenuto ampio e significativo rispetto alle priorità dell'Amministrazione, rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, concreti e chiari, ben riconducibili alle caratteristiche richieste dal comma 2 dell'art.5 del decreto legislativo n.150/2009 e successive modifiche e integrazioni, e quindi del tutto idonei a contribuire a definire la performance dell'anno.

La Relazione, quindi, si presenta come documento fondamentale ai fini della redazione della proposta di valutazione del personale di vertice, titolare dei predetti Centri di Responsabilità e delle correlate unità organizzative in vigore durante l'anno. Deve però essere validata dall'Organismo di valutazione che, nel Comune, è rappresentato dal Nucleo di Valutazione costituito in forma monocratica e al quale, per il predetto scopo, una volta approvata, dovrà essere trasmessa. La validazione costituisce, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito (cfr. art.14, decreto legislativo n.150/2009 citato, comma 6).

Successivamente alla validazione, la Relazione dovrà essere pubblicata sul sito istituzionale dell'ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione di primo livello "Performance", di secondo livello "Relazione sulla performance", così come il documento di validazione (cfr. deliberazione CiVIT 6/2012 Par. 2.1) nella sottosezione di primo livello "Controlli e rilievi sull'amministrazione", di secondo livello "Organismi indipendenti di valutazione, Nuclei di valutazione..." ai sensi del decreto legislativo 14.03.2013, n.33, come modificato dal decreto legislativo 25.05.2016, n.97.

IL VICE SEGRETARIO GENERALE

Tutto ciò premesso;

Richiamati:

- il decreto legislativo 18.08.2000, n.267 e successive modifiche e integrazioni;
- il decreto legislativo 30.03.2001, n.165 e successive modifiche e integrazioni;
- lo Statuto Comunale

Richiamati altresì

- i principi di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità e trasparenza dell'azione amministrativa di cui all'art. 1, comma 1, della Legge n. 241/1990 e s.m.i.;
- l'articolo 48 del citato decreto legislativo n. 267/2000 e successive modifiche e integrazioni;

Dato atto che in relazione al presente provvedimento sono assenti ipotesi di conflitto d'interessi, ai sensi dell'articolo 6 bis della legge n. 241/1990, dell'articolo 6 del D.P.R. n. 62/2013 e del Codice di comportamento comunale

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE DI DELIBERARE QUANTO SEGUE:

1. Il documento istruttorio allegato costituisce parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente atto, anche ai fini della motivazione del provvedimento (articolo 3, comma 1, della legge n. 241/1990 e successive modifiche e integrazioni).
2. Di approvare la "Relazione sulla performance" di cui all'art.10 del decreto legislativo n.150/2009 e successive modifiche e integrazioni, riferita all'anno 2019, come in ulteriore allegato alla presente deliberazione in parte integrante e sostanziale.
3. Di disporre che la Relazione, unitamente alla deliberazione qui adottata, sia trasmessa al Nucleo di Valutazione costituito nell'ente per la validazione stabilita dall'art.14, comma 4, lett.c), del decreto legislativo n.150/2009, come modificato dal decreto legislativo n.74/2017.
4. Di disporre che la Relazione, successivamente alla validazione, sia pubblicata sul sito istituzionale dell'ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione di primo livello "Performance", di secondo livello "Relazione sulla performance", così come il documento di validazione (cfr. deliberazione CiVIT 6/2012, Par. 2.1) nella sottosezione di primo livello "Controlli e rilievi

sull'amministrazione", di secondo livello "Organismi indipendenti di valutazione, Nuclei di valutazione..." ai sensi del decreto legislativo 14.03.2013, n.33, come modificato dal decreto legislativo 25.05.2016, n.97.

Inoltre, in relazione all'urgenza che riveste l'atto, particolarmente collegata alla necessità per l'ente procedere con gli atti e le operazioni collegate e conseguenti alla validazione della Relazione sulla performance ai fini della gestione delle risorse, ne propone l'immediata eseguibilità ai sensi dell'articolo 134 - 4° comma – del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e successive modifiche e integrazioni.



CITTÀ DI SANT'ELPIDIO A MARE
Provincia di Fermo

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019

(unificata al rendiconto della gestione ai sensi dell' art.10, comma 1- bis, del decreto legislativo n.150/2009)

PREMESSA

- 1. PERFORMANCE E CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**
- 2. RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI SANT'ELPIDIO A MARE PER L'ANNO 2019

- 1. GENERALITÀ**
- 2. CONTESTO INTERNO**
- 3. RISULTATI ORGANIZZATIVI E INDIVIDUALI**
- 4. CRITICITÀ E OPPORTUNITÀ**
- 5. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

PREMESSA

1.PERFORMANCE E CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

La performance è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un'entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione, programma o politica pubblica) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Il suo significato quindi si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione. Come tale, pertanto, si presta ad essere misurata e gestita.

Muovendo dalla predetta nozione e con riguardo alle amministrazioni pubbliche, il "ciclo di gestione della performance", introdotto dal decreto legislativo n.150/2009 – ultimamente modificato dal decreto legislativo n.74/2017 - consente alle amministrazioni stessa di organizzare il proprio lavoro in una prospettiva di miglioramento della prestazione e dei servizi resi alla cittadinanza attraverso il passaggio dalla cultura dei mezzi (input/processo) a quella dei risultati (output/outcome).

La performance si estende orizzontalmente in termini di input/processo-output/outcome, ma si sviluppa anche verticalmente secondo i diversi livelli che coinvolge nell'ambito delle amministrazioni: dal livello di programma o politica pubblica, al livello organizzativo, al livello individuale.

In rapporto a quest'ultimo aspetto, la performance si suddivide in:

- organizzativa, che esprime il risultato che un'intera organizzazione con le sue singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultimo, nella soddisfazione dei bisogni dei cittadini individuale, che esprime il contributo fornito da un individuo al raggiungimento degli obiettivi, in termini di risultati ottenuti e di comportamenti manifestati.

Su questa premessa, il decreto legislativo n.150/2009 vuole che il ciclo di gestione della performance, si articoli nelle fasi sotto indicate:

- Programmazione;
- Pianificazione;
- Monitoraggio/controllo;
- Misurazione/valutazione con esito finale nella premialità e nella rendicontazione agli organi di indirizzo politico-amministrativo e ai cittadini.

Il ciclo della performance pertanto prende avvio dai processi di programmazione e pianificazione.

In tale prospettiva, il decreto legislativo n.150/2009 prevede che l'Amministrazione definisca gli obiettivi che intende porsi, vale a dire, i traguardi che ha raggiungere per perseguire i propri indirizzi.

Gli obiettivi devono essere pertinenti ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie individuate.

Alla loro formulazione devono associarsi i valori attesi di risultato (target) con i rispettivi indicatori.

Gli obiettivi sono poi assegnati all'organizzazione – contesto interno all'amministrazione – per la loro realizzazione. Seguirà anche l'assegnazione delle risorse (umane, strumentali, finanziarie) allo scopo necessarie.

Il ciclo si chiuderà con la misurazione/valutazione della performance conseguita e l'erogazione di incentivi economici conseguenti alla valutazione.

Il processo della misurazione/valutazione della performance ha cadenza annuale ed ha lo scopo di migliorare la qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, di favorire la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati raggiunti, come detto, dalle unità organizzative e dai singoli.

Tutto ciò deve avvenire in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri e trasparenza dei risultati ottenuti. Esattamente "Misurare la performance" significa:

- fissare degli obiettivi;
- stabilire delle grandezze, cioè degli indicatori che siano specchio fedele degli stessi;
- rilevare sistematicamente (ad intervalli di tempo definiti) il valore degli indicatori.

"Valutare la performance" significa:

- interpretare il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato ottenuto) e argomentare quanto, come e perché tale contributo abbia inciso sul livello di raggiungimento delle finalità dell'organizzazione.

Come anticipato, il ciclo della performance si conclude con la rendicontazione dei risultati nei confronti degli organi di indirizzo politico-amministrativo e nei confronti dei destinatari dei servizi.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La Relazione sulla performance è il documento previsto dall'art.10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo n.150/2009 e successive modifiche e integrazioni che chiude il ciclo della performance.

Il documento evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Anche gli enti locali sono tenuti a redigere il detto documento così come ad adottare un Piano della performance, voluto dalla medesima disposizione appena citata come atto che fissa gli obiettivi da perseguire e ciò per effetto del comma 3-bis dell'art.169 del decreto legislativo 18.08.2000, n.267, dedicato al Piano Esecutivo di Gestione (PEG) come sostituito dall'art.74 del decreto legislativo 23.06.2011, n. 118, introdotto dal decreto legislativo 10.08.2014, n.126, e degli articoli 2-bis e 10, comma 8, lett.b), del decreto legislativo 14.03.2013, n.33, come modificato dal decreto legislativo 25.05.2016, n.97.

In particolare, il citato comma 3 – bis dell'art.169 del decreto legislativo n.267/2000, prevede che "... *Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, sono unificati organicamente nel PEG*". Già prima il decreto legge n.174/2012, convertito dalla legge n.213/2012, aveva previsto all'art.3 g-bis, ad integrazione dell'articolo 169 del decreto legislativo n.267/2000, che "*Il piano esecutivo di gestione è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con la relazione previsionale e programmatica. Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'[articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione](#)*", rendendo così obbligatoria l'adozione anche per gli enti locali del citato Piano della performance.

Al pari del Piano Performance, la Relazione sulla performance deve essere approvata dall'organo esecutivo (cfr. art 10, comma 1, lett.b), citata, come, da ultimo modificata dall'art.8, comma 1, lett.c), del decreto legislativo n.74/2017 [...]"la Relazione....è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'art.14..."]].

Lo stesso decreto legislativo con l'art.8, comma 1, lett.d), ha anche dettato una previsione specifica per gli enti locali introducendo la lettera 1-bis, che, con la quale, dopo aver ribadito la validità delle previsioni dell'art.169, comma 3-bis, del decreto legislativo n.267/2000, ha stabilito che la "Relazione sulla performance di cui al comma 1, lett.b), può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo", intensificando così l'integrazione fra ciclo della performance e la programmazione economico finanziaria propria degli enti locali, compresa la fase di consuntivo.

Il predetto art.14, dedicato all'Organismo indipendente di valutazione della performance, al comma 4, lettera c), prescrive l'adempimento di validazione appena ricordato, ma, in più, al successivo comma 6, stabilisce che la validazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al titolo terzo dello stesso decreto legislativo n.150/2009 come modificato e integrato.

Per i Comuni non trova diretta applicazione la normativa ora richiamata. Sussiste invece un obbligo di adeguamento dei 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 legislativo n.150/2009 originario, replicato dal decreto legislativo n. 74/2017.

Il Comune di Sant'Elpidio a Mare ha provveduto all'adeguamento con l'adozione dei seguenti atti principali:

- nuovo regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.273 del 29.12.2010 e successivamente modificato ed integrato. Il regolamento, tra l'altro, presenta un apposito titolo, il secondo, dedicato al ciclo di gestione della performance organizzativa ed individuale e alla relativa misurazione e valutazione e ha, in particolare, ha affidato le funzioni che, in materia di performance, il decreto legislativo n.150/2009 prevede per l'OIV, al Nucleo di Valutazione (NdV). Tale facoltà è riconosciuta agli enti locali dalle citate disposizioni di adeguamento (cfr. le deliberazioni della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche – CiVIT (oggi ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione) n.23/2012 e la n.12/2013, oltre in giurisprudenza, ex plurimis, Corte dei Conti Lombardia, deliberazione n.325/2011 e Corte dei Conti Basilicata, deliberazione n.96/2011; più recentemente, ANAC deliberazione n.1208/2017, ad oggetto: "Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione");

- "sistema di misurazione e valutazione della performance" (SMVP), approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.234 del 24.10.2011, ai sensi dell'art.7 del citato legislativo n.150/2009 e successive modifiche e integrazioni;

Già prima dell'obbligo legislativo, il Comune ha inteso redigere il Piano della performance unificandone, progressivamente, i contenuti con quelli del Piano Esecutivo di Gestione, arrivando in fine, ad un'approvazione unitaria.

I Piani performance annuali e triennali adottati hanno seguito il processo definito "a cascata" (*cascading*), vale a dire, la declinazione degli obiettivi, sia nel tempo (dagli obiettivi strategici di lungo periodo, esattamente triennali, formulati in base a predelineate linee strategiche, a quelli operativi di breve periodo (annuali), sia dai livelli organizzativi più elevati dell'amministrazione fino alle singole unità organizzative (art.8 del decreto legislativo n.150/2009) ed agli individui (art.9 del decreto legislativo n.150/2009), come indicato dalla deliberazione CiVIT, n.114/2010).

Per il triennio 2019/2021 e per l'annualità 2019, è stato approvato il PEG (Piano Esecutivo di Gestione) con deliberazione della Giunta Comunale n.57 del 20.03.2018, poi modificato a seguito della riorganizzazione interna compiuta nell'anno 2019, con la deliberazione della Giunta Comunale n.189 del 30.10.2019, con integrazione di contenuti del piano della performance.

Il rendiconto della gestione con cui la Relazione sulla performance si collega è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.15 del 27.07.2020.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI SANT'ELPIDIO A MARE PER L'ANNO 2019

1. GENERALITÀ

La Relazione sulla performance è fondamentale diretta a fornire un resoconto dell'impegno profuso dall'ente nel continuare a perseguire finalità qualificanti di interesse pubblico.

I risultati conseguiti e gli scostamenti rilevati descritti nella Relazione, si riferiscono agli obiettivi del Piano della performance, sopra riportato, che, nell'esecuzione, sono emersi come concretamente realizzabili. Si tratta di quelli inseriti nell'ultima parte del documento da considerare assegnati singolarmente ai Centri di Responsabilità ai fini PEG ed ai corrispondenti titolari. La prima parte del documento, infatti, compilata inavvertitamente a ricalco per un disguido interno, non ha potuto essere presa in considerazione a scopo valutativo per incongruità.

In ogni caso, gli obiettivi cui si riferisce la Relazione sono congrui, di contenuto ampio e significativo rispetto alle priorità dell'Amministrazione, rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, concreti e chiari, ben riconducibili alle caratteristiche richieste dal comma 2 dell'art.5 del decreto legislativo n.150/2009 e successive modifiche e integrazioni, e quindi del tutto idonei a contribuire a definire la performance dell'anno.

2.CONTESTO INTERNO

Nel 2019, anno di riferimento della presente Relazione, si sono succeduti due assetti organizzativi, il primo compreso tra l'01.01.2019 al 31.10.2019 derivante dalla deliberazione di riorganizzazione della Giunta Comunale n.54 del 14.03.2014, in vigore dal 15.04.2014, ed il secondo tra l'01.11.2019 ed il 31.12.2019, scaturito dall'analoga deliberazione n.172 dell'01.10.2019.

Entrambe le organizzazioni hanno contemplato un Servizio in Staff (Staff del Sindaco) e n. 6 Aree (strutture di massima dimensione o macrostrutture), ciascuna delle quali suddivisa in più servizi (microstrutture).

Le Aree hanno costituito anche Centri di Responsabilità ai fini del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano performance. A tale scopo, lo Staff del Sindaco è sempre stato unito all'Area 1.

Questo l'elenco dei Centri in vigore dall'01.01.2019 al 31.10.2019

CdR 1	Area 1	Affari generali, organizzazione, valutazione e sviluppo delle risorse umane, innovazione	Staff del Sindaco
CdR 2	Area 2	Risorse finanziarie e tributarie, partecipazioni societarie	
CdR 3	Area 3	Servizi sociali, culturali e servizi demografici	
CdR 4	Area 4	Patrimonio e opere pubbliche	
CdR 5	Area 5	Vigilanza, sicurezza e sviluppo economico/"Sportello unico per le attività produttive"	
CdR 6	Area 6	Assetto e tutela del territorio	

Questo, invece, è l'elenco dei Centri dall'01.11.2019 al 31.12.2019

CdR 1	Area 1	Servizi generali istituzionali e sviluppo risorse umane	Staff del Sindaco
CdR 2	Area 2	Servizi per la gestione delle risorse	
CdR 3	Area 3	Servizi alla Persona	
CdR 4	Area 4	Servizi per le Infrastrutture	
CdR 5	Area 5	Servizi per la Sicurezza e lo Sviluppo	
CdR 6	Area 6	Servizi per il Territorio e l'Ambiente	

3.RISULTATI ORGANIZZATIVI E INDIVIDUALI

I risultati raggiunti a livello di ente, di struttura organizzativa e che, a cascata, contribuiranno a definire quelli raggiunti a livello individuale con riferimento alle responsabilità assegnate rispetto agli obiettivi programmati, sono desumibili dalla seguente tabella:

Obiettivi di funzionalità ed efficienza dell'apparato amministrativo, di efficienza e di economicità nell'impiego delle risorse e per l'aumento di qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati <i>(art.8, comma 1, del decreto legislativo n.150/2009, lett.b), lett. d), lett.e) lett.f, e lett.g)</i>	Titolo	Risultato da conseguire		Realizzazione (Descrizione)	Responsabilità		Raggiungimento
					Principale	Trasversale	
	1. Impiegare al meglio, per qualità e quantità, la capacità assunzionale a disposizione dell'ente	Modifica mirata del PTFP entro 31.10.2019		Predisposizione in data 26.09.2019 di modifica con prevista acquisizione di profili professionali in grado di coprire, per numero e qualità, le necessità immediate ma anche in prospettiva dell'ente con efficace impiego della capacità assunzionale disponibile e maturata anche con accantonamento dei resti. Adozione formale della modifica con deliberazione della Giunta Comunale n 173 del 02.10.2019		Servizio Personale Servizio Finanziario	Obiettivo raggiunto
	2. Riprendere la stagione contrattazione integrativa dopo il CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018	Stipulazione definitiva del CCI normativo 2019-2021 entro il 31.10.2019		Stipulazione definitiva raggiunta il 16.10.2019		Servizio Personale Servizio Finanziario	Obiettivo raggiunto
	3. Riquilibrare l'erogazione dei buoni pasto come servizio sostitutivo mensa al personale	3.1. Adesione convenzione CONSIP in essere per l'erogazione dei buoni pasto al personale	Entro il 31.12.2019	Adesione stabilita in data 06.05.2019 (Determinazione n.38/492)	Servizio Contratti		Obiettivo raggiunto
		3.2. Adozione nuova regolamentazione per il rilascio e la gestione dei buoni pasto al personale		Testo normativo adottato con deliberazione della Giunta Comunale n.169 del 27.09.2019	Servizio Personale		Obiettivo raggiunto
		3.3. Gestione del passaggio dalla modalità precedente		Regolarmente effettuata con chiusura rapporti contrattuali in essere e sistemazione pendenze tecniche e finanziarie	Servizio Contratti		Obiettivo raggiunto
				Regolarmente effettuata con informativa del personale, ritiro documentazione vetusta ed atti collegati	Servizio Personale		Obiettivo raggiunto
		3.4. Attivazione delle nuove modalità previste		Regolarmente effettuata con informativa del personale, distribuzione e gestione nuova documentazione ed atti collegati	Servizio Personale		Obiettivo raggiunto
	4. Servizio tesoreria e tributi minori in concessione	Aggiudicazione definitiva delle gare entro il 31.12.2019		Conclusione procedure avvenuta rispettivamente attraverso: - la deliberazione della Giunta Comunale n.39 del 29.11.2019 - la deliberazione della Giunta Comunale n.220 del 06.12.2019		Servizio Finanziario Servizio Tributi	Obiettivo raggiunto
	5. Miglioramento livello tempestività dei pagamenti	Riduzione dei tempi di pagamento rispetto al 2018 per l'anno 2019		Realizzata portando a 0 i giorni di attesa per i pagamenti rispetto ai n.23 registrati nel 2018	Servizio Finanziario		Obiettivo raggiunto
	6. Continuare il percorso della "transizione" al digitale in sicurezza migliorando la funzionalità del sito tra trasparenza e protezione dei dati personali: potenziamento del digitale	Aggiornamento del gestionale per atti in digitale		Finalità raggiunta attraverso l'applicazione delle linee guida AGID per la gestione della trasparenza e l'introduzione di controlli a sistema che consentono, nella compilazione degli atti, di perseguire la tutela delle informazioni personali con facilità d'uso	Servizi informatici		Obiettivo raggiunto
	7. Rinnovo modalità di gestione impianti sportivi e servizio trasporto scolastico	7.1. Pubblicazione avviso manifestazione di interesse per gestione impianti sportivi	Entro il 31.12.2019	Avviso pubblico del 21.08.2019 approvato con determinazione di indizione della procedura n.346-943 del 21.08.2019	Servizi Sportivi		Obiettivo raggiunto
		7.2. Aggiudicazione definitiva dell'appalto di due linee del servizio di trasporto scolastico		Disposta con determinazione n.472-1463 del 16.12.2019	Servizi Scolastici		Obiettivo raggiunto
	8. Conclusione pratiche cittadinanza	Definizione di almeno il 50% entro il 31.12.2019		Definito il 100%	Servizi Demografici		Obiettivo raggiunto
	9. Riapertura dei Centri di aggregazione giovanile	Nuova istituzione entro il 31.12.2019		Realizzata come servizio per gli adolescenti attraverso l'adozione della deliberazione della Giunta	Politiche giovanili		Obiettivo raggiunto

4. CRITICITÀ ED OPPORTUNITÀ

Di regola, il paragrafo dedicato alle criticità ed opportunità della Relazione sulla performance evidenzia in quali ambiti sono stati raggiunti risultati inferiori rispetto a quelli programmati, dove è stata ravvisata la necessità di una ripianificazione e, in considerazione delle difficoltà registrate, indica quali azioni intraprendere per superare gli ostacoli incontrati. Indica anche le possibili opportunità, intese quali ulteriori traguardi porsi per accrescere il livello raggiunto nel soddisfare i bisogni della collettività (cfr. Ci.VIT/A.N.AC., deliberazione n.5/2012).

Per il 2019, l'attenzione è stata precipuamente rivolta all'esigenza di acquisire ulteriori risorse e per impiegarle con rinnovata efficacia nell'innalzamento della qualità dei servizi in termini di affidabilità, completezza, elasticità e, quindi, di capacità di rispondere con adeguatezza, prontezza e senza soluzioni di continuità all'esigenze della cittadinanza, individuando con nuove modalità di erogazione.

Questo non ha impedito di progredire in interventi di modernizzazione e di miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle sue potenzialità per elevarne la capacità di attuazione dei programmi dell'ente e di soddisfacimento dei bisogni e delle richieste della comunità.

Il percorso verso un incremento della digitalizzazione presenta, però, ancora margini di crescita e di estensione con riguardo ai processi dell'ente e deve continuare anche per aggiornare i canali di comunicazione con l'utenza diretti, soprattutto, ad annullare le distanze e diminuire i tempi di attesa delle prestazioni.

Parallelamente dovrà ancora incrementarsi la funzionalità del sito dell'ente, consentendo al cittadino, attraverso le opportunità che quest'ultimo dovrà fornire di trovare, con rapidità, le informazioni e le soluzioni ricercate.

5. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Punto di forza nel ciclo di gestione della performance è ancora il voler raggiungere traguardi finalizzati al miglior funzionamento, benessere ed operatività dell'intera struttura per meglio perseguire la missione istituzionale e soddisfare più efficacemente i bisogni della collettività amministrata, traguardi che richiedono un impegno, da potenziare e sostenere, specifico di ognuna delle articolazioni interne che abbia ben presente il punto di arrivo comune e trasversale. E tale punto di arrivo non può non comprendere un ente più vicino alla cittadinanza e più interattivo attraverso l'impiego delle possibilità che in materia offrono il web e le più innovative tecnologie informatiche e lo sviluppo del digitale.

I detti apporti, puntuali e finalizzati, devono essere fra loro funzionalmente coordinati e diretti: la tendenza, talvolta ancora presente, alla dispersione di energie, al lavoro isolato e non integrato e alla potenziale vanificazione di contributi, rappresenta tuttora l'elemento di maggiore debolezza del ciclo della performance.

RIFERIMENTI

Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche – Ci.VIT

"Raccolta delle parole chiave utilizzate all'interno delle delibere della Ci.VIT"

"<http://qualitapa.gov.it/fileadmin/mirror/i-valperf/materiali/Parole-Chiave-Delibere-CiVIT-2010-12-28.pdf>"

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi dell'art. 49 c.1 del T.U.E.L. il Responsabile **Dott. TOFONI STEFANO** in data **06/11/2020** ha espresso parere **FAVOREVOLE**

Dott. TOFONI STEFANO

LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Il Sindaco

TERRENZI ALESSIO

Il Vice Segretario Generale

Dott. TOFONI STEFANO

NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 1550

Ai sensi dell'art. 124 del T.U. 267/2000 il Responsabile della Pubblicazione **PLINI GIANLUCA** attesta che in data 19/11/2020 si è proceduto alla pubblicazione sull'Albo Pretorio.

La Delibera è esecutiva ai sensi ex art. 134, comma 4 del T.U.E.L..

Sant'Elpido a Mare, li 19/11/2020

Il Firmatario la pubblicazione

PLINI GIANLUCA

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del testo unico D.P.R. 28 dicembre 2000, n.445 del D.Lgs.7 marzo 2005, n.82 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa.