CITTÀ DI PORTO SAN GIORGIO

Relazione sulla Performance 2021

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021

Contesto di riferimento

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 3 comma 4 del D. Lgs 150/2009 le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi pubblici.

La Relazione sulla performance prevista dall'art.10, comma 1, lettera b), del D. Lgs 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini ed agli stakeholders interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La Relazione annuale sulla performance infatti è il documento attraverso il quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della performance dell'anno precedente, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato.

Il Comune di Porto San Giorgio ha adottato il Piano della Performance 2021-2023 e il Piano degli Indicatori 2021-2023, documenti programmatici triennali nei quali, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'Amministrazione comunale.

Già dall'anno 2013, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, l'articolo 169 3-bis) del d.lgs. n. 267/2000, come modificato dal D.L. 174/12 convertito nella L. 213/12, ha previsto che il Piano della Performance, in precedenza previsto quale documento autonomo dall'art.10 del d.lgs. 150/09, sia incluso all'interno del Piano esecutivo di gestione.

In particolare l'Amministrazione ha approvato:

a) con Delibera di Consiglio comunale n.28 del 03/06/2021 ad oggetto "Approvazione del bilancio di previsione esercizio finanziario 2021/2023 (art.151 del d.lgs. n.267/2000 e art.10 d.lgs. n.118/2011), della nota di aggiornamento del DUP 2021/2023 e degli allegati previsti dalla vigente normativa";
b) con Deliberazione della Giunta Comunale n.78 dell' 08/06/2021 "Piano Esecutivo di Gestione Anno 2021 – Determinazione obiettivi e affidamento risorse";

L'art.4 del D.Lgs. 150/2009 prevede infatti che le Amministrazioni Pubbliche, in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, sviluppino il Ciclo di gestione della performance.

Per il Comune di Porto San Giorgio il Ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:
1) definizione preventiva e assegnazione degli obiettivi, corredati di valori attesi e indicatori;
2) collegamento tra obiettivi e risorse a disposizione (umane, finanziarie, strumentali);
3) monitoraggio del grado di realizzazione degli obiettivi in corso d'anno e adozione di interventi correttivi volti alla piena realizzazione degli obiettivi;
4) misurazione dei risultati e delle prestazioni (performance) conseguite;
5) rendicontazione dei risultati agli organi politici (Sindaco, Giunta, Consiglio), tecnico-amministrativi (Segretario Generale, Dirigenti, Posizioni Organizzative, Servizi), di controllo (Collegio Revisori dei Conti,Corte dei Conti) nonché a utenti dei servizi, cittadini e portatori di interesse a qualsiasi titolo.

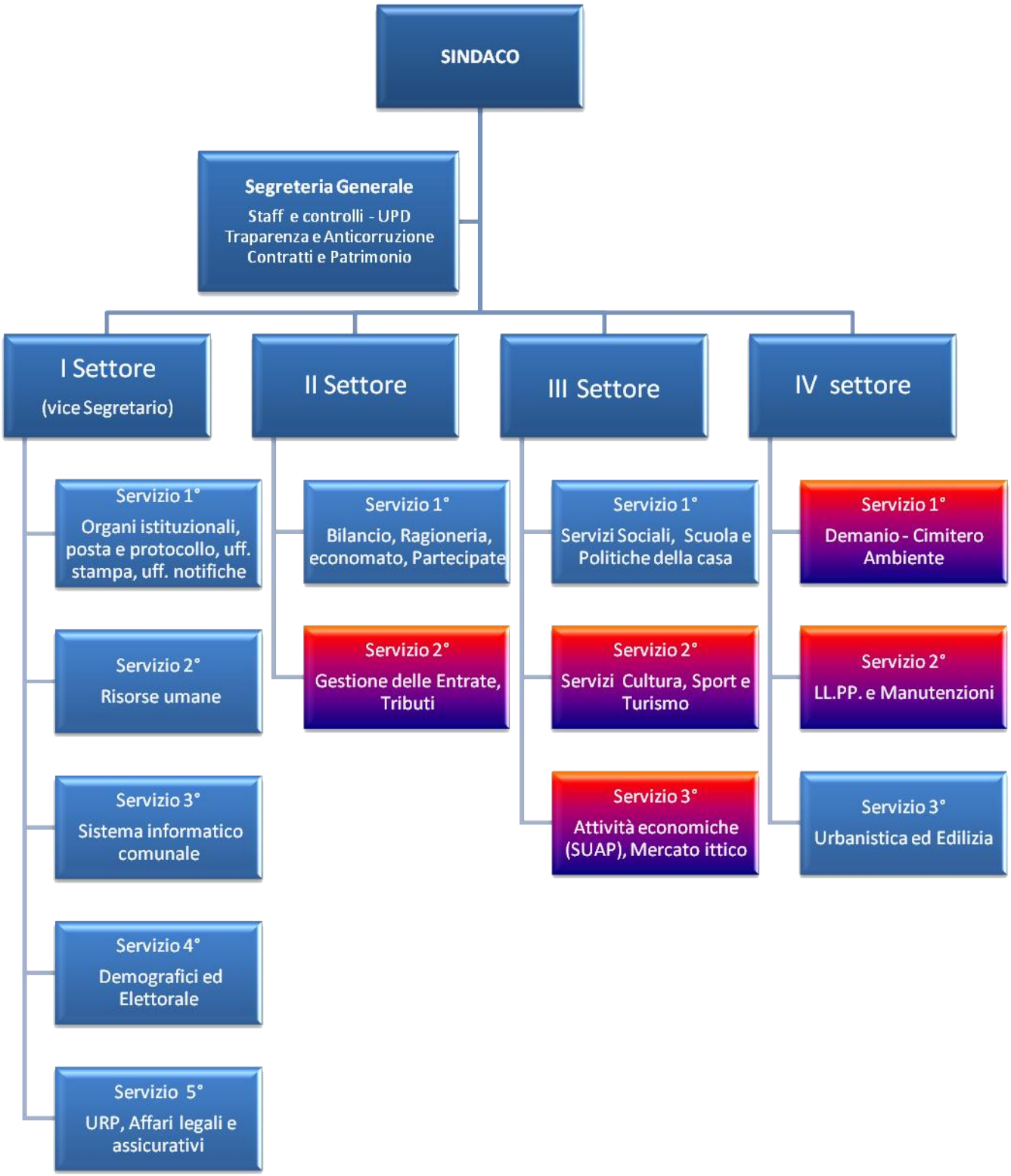
L'Amministrazione

Il Comune di Porto San Giorgio (FM) nel corso del 2021 si è attestato sui seguenti dati: 15.957 abitanti al 31.12.2021;
La struttura organizzativa composta al 31/12/2021 da 103 dipendenti (escluso in segretario Generale), come di seguito indicato

CAT.	IPOTETICA	EFFETTIVI	VACANTI	NOTE
DIRIG.	4	3	1	
D3	10	10	0	CATEG. SOPPR. CCNL 21.5.18
D	34	26	8	
C	40	32	8	
B3	18	14	4	
B	21	15	6	
A	3	3	0	
TOTALI	**130**	**103**	**27**	
DOTAZIONE DI PORTO SAN GIORGIO AL 31.12.2021				

L'assetto organizzativo comunale è stato modificato con D.G.C. n. 41 del 21/04/2021 con decorrenza dal 01/06/2021 e ha comportato una redistribuzione delle risorse umane tenendo anche conto dei nuovi principi desumibili dal D.lgs.75/2017 di riforma del pubblico impiego, che privilegiano nella dotazione organica il concetto di "*il sistema razionale di organizzazione delle competenze (quantità e qualità), distribuite per livello, area e/o professionalità, necessario e disponibile per ciascuna amministrazione per il raggiungimento dei suoi fini istituzionali e degli obiettivi strategici*", costituendo lo scheletro delle amministrazioni, la distribuzione delle risorse umane secondo un modello fluido, costantemente monitorato e suscettibile di adeguamento sulla base del reale fabbisogno di personale

Si è attuata una riduzione delle strutture apicali dirigenziali da cinque a quattro ed una prima riorganizzazione in cinque aree delle posizioni organizzative (Servizio Autonomo di Polizia Locale, direttore farmacia Comunale in comando, responsabile servizio entrate tributi, responsabile servizio cultura , sport, turismo SUAP, mercato ittico e responsabile dei servizi demanio, cimitero, ambiente, LL.PP. e manutenzioni) il tutto come dettagliatamente rappresentato di seguito:


SINDACO
Segreteria Generale
Staff e controlli - UPD
Traparenza e Anticorruzione
Contratti e Patrimonio
I Settore
(vice Segretario)
II Settore
III Settore
IV settore
Servizio 1°
Organi istituzionali, posta e protocollo, uff. stampa, uff. notifiche
Servizio 2°
Risorse umane
Servizio 3°
Sistema informatico comunale
Servizio 4°
Demografici ed Elettorale
Servizio 5°
URP, Affari legali e assicurativi
Servizio 1°
Bilancio, Ragioneria, economato, Partecipate
Servizio 2°
Gestione delle Entrate, Tributi
Servizio 1°
Servizi Sociali, Scuola e Politiche della casa
Servizio 2°
Servizi Cultura, Sport e Turismo
Servizio 3°
Attività economiche (SUAP), Mercato ittico
Servizio 1°
Demanio - Cimitero Ambiente
Servizio 2°
LL.PP. e Manutenzioni
Servizio 3°
Urbanistica ed Edilizia

Obiettivi e Risultati raggiunti nel 2021

Il grado di realizzazione degli obiettivi individuati nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance anno 2021 è il seguente:

MACRO OBIETTIVI 2021 Dirigente Avv. Carlo Popolizio	INDICATORE DI RISULTATO	SCADENZA	PESO %	GRADO DI REALIZZAZIONE
ATTIVAZIONE SPORTELLO TELEMATICO POLIFUNZIONALE	ATTUAZIONE DELLA PIATTAFORMA TELEMATICA DIGITALE, EFFETTIVA DIGITALIZZAZIONE DI ALMENO CINQUE PROCEDIMENTI DEL SETTORE DI PROPRIA COMPETENZA. VERIFICA CORRETTO FUNZIONAMENTO PROCEDIMENTI DIGITALIZZATI CON ESTRAZIONE A CAMPIONE E CONTROLLO DI ALMENO N. 2 PROCEDIMENTI.	31/12/2021	70%	Realizzato
AGGIORNAMENTO MODULISTICA ED INSERIMENTO SUL NUOVO SITO ISTITUZIONALE RELATIVA AL 100% PROCEDIMENTI SETTORE DI COMPETENZA	AGGIORNAMENTO INTERA MODULISTICA SETTORE DI PROPRIA COMPETENZA E INSERIMENTO IN SPAZI DEDICATI NUOVO SITO ISTITUZIONALE	31/10/2021	30%	Realizzato
		totale	**100%**	

MACRO OBIETTIVI 2021 Dirigente Dott.ssa Iraide Fanesi	INDICATORE DI RISULTATO	SCADENZA	PESO %	GRADO DI REALIZZAZIONE
ATTIVAZIONE SPORTELLO TELEMATICO POLIFUNZIONALE	ATTUAZIONE DELLA PIATTAFORMA TELEMATICA DIGITALE, EFFETTIVA DIGITALIZZAZIONE DI ALMENO CINQUE PROCEDIMENTI DEL SETTORE DI PROPRIA COMPETENZA. VERIFICA CORRETTO FUNZIONAMENTO PROCEDIMENTI DIGITALIZZATI CON ESTRAZIONE A CAMPIONE E CONTROLLO DI ALMENO N. 2 PROCEDIMENTI.	31/12/2021	70%	Realizzato
AGGIORNAMENTO MODULISTICA ED INSERIMENTO SUL NUOVO SITO ISTITUZIONALE RELATIVA AL 100% PROCEDIMENTI SETTORE DI COMPETENZA	AGGIORNAMENTO INTERA MODULISTICA SETTORE DI PROPRIA COMPETENZA E INSERIMENTO IN SPAZI DEDICATI NUOVO SITO STITUZIONALE	31/10/2021	30%	Realizzato
		totale	**100%**	

MACRO OBIETTIVI 2021 Dirigente Arch. Sauro Censi	INDICATORE DI RISULTATO	SCADENZA	PESO %	GRADO DI REALIZZAZIONE
ATTIVAZIONE SPORTELLO TELEMATICO POLIFUNZIONALE	ATTUAZIONE DELLA PIATTAFORMA TELEMATICA DIGITALE, EFFETTIVA	31/12/2021	70%	Realizzato
AGGIORNAMENTO MODULISTICA ED INSERIMENTO SUL NUOVO SITO ISTITUZIONALE RELATIVA AL 100% PROCEDIMENTI SETTORE DI COMPETENZA	AGGIORNAMENTO INTERA MODULISTICA SETTORE DI PROPRIA COMPETENZA E INSERIMENTO IN SPAZI DEDICATI NUOVO SITO ISTITUZIONALE	31/10/2021	30%	Realizzato
		totale	**100%**	

MACRO OBIETTIVI 2021 Dirigente Dott. Giovanni Della Casa (fino all'01/06/2021)	INDICATORE DI RISULTATO	SCADENZA	PESO %	GRADO DI REALIZZAZIONE
AFFIDAMENTO GESTIONE IN CONCESSIONE PALASPORT PALASAVELLI PER ANNO SPORTIVO 2021/2022	ISTRUTTORIA RECESSO CONTRATTO PRECEDENTE GESTORE/AFFIDAMENTO ANNUALE NUOVA GESTIONE ASSOCIAZIONE TEMPORANEA DI SCOPO	30/06/2021	55%	Realizzato oltre il temine, in data 03/11/2021, comunque nel corso dell'anno 2021
AMPLIAMENTO CENTRO POLIVALENTE GIOVANILE SITO PRESSO IL "CORTILE DELLE MAGNOLIE"	REPERIMENTO RISORSE FINANZIARIE PER RIPRISTINO LOCALE/ESECUZIONE LAVORI/AVVIO ATTIVITA'	30/06/2021	15%	Realizzato
APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO PER ASSEGNAZIONE ALLOGGI SOCIALI	APPROVAZIONE REGOLAMENTO IN GIUNTA COMUNALE	30/06/2021	15%	Non è stato realizzato nel corso del 2021 in quanto è stato raggiunto solo con la delibera di CC 18/22.
REGOLAMENTO MUSEO CANTIERI CIVILTA' MARINARA	APPROVAZIONE REGOLAMENTO IN CONSIGLIO COMUNALE	31/05/2021	15%	Realizzato
		totale	**100%**	

MACRO OBIETTIVI 2021 Dirigente Dott. Sacchi Alessio dal 15/11/2021	SCADENZA	PESO %	GRADO DI REALIZZAZIONE
ATTIVAZIONE SPORTELLO TELEMATICO POLIFUNZIOANLE	31/12/2021	70%	Realizzato
AGGIORNAMENTO INTERA MODULISTICA SETTORE DI PROPRIA COMPETENZA E INSERIMENTO IN SPAZI DEDICATI NUOVO SITO ISTITUZIONALE	31/12/2021	30%	Realizzato
	totale	**100%**	

MACRO OBIETTIVI 2021 Posizione Organizzativa Dott. Giovanni Paris	INDICATORE DI RISULTATO	SCADENZA	PESO %	GRADO DI REALIZZAZIONE
ATTIVAZIONE SPORTELLO TELEMATICO POLIFUNZIONALE	ATTUAZIONE DELLA PIATTAFORMA TELEMATICA DIGITALE, EFFETTIVA DIGITALIZZAZIONE ALMENO CINQUE PROCEDIMENTI DEL SETTORE DI PROPRIA COMPETENZA. VERIFICA CORRETTO FUNZIONAMENTO PROCEDIMENTI DIGITALIZZATI CON ESTRAZIONE A CAMPIONE E CONTROLLO	31/12/2021	70%	Realizzato
AGGIORNAMENTO MODULISTICA ED INSERIMENTO SUL NUOVO SITO ISTITUZIONALE RELATIVA AL 100% PROCEDIMENTI SETTORE DI COMPETENZA	AGGIORNAMENTO INTERA MODULISTICA SETTORE DI PROPRIA COMPETENZA E INSERIMENTO IN SPAZI DEDICATI NUOVO SITO ISTITUZIONALE	31/10/2021	30%	Realizzato
		totale	**100%**	

MACRO OBIETTIVI 2021 Posizione Organizzativa Ing. Stefano Sisi	SCADENZA	GRADO DI REALIZZAZIONE
PREDISPOSIZIONE ATTI PER IL CONSEGUIMENTO DI FINANZIAMENTI PUBBLICI	31/12/2021	Realizzato
ORGANIZZAZIONE, COORDINAMENTO ED ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA OPERE PUBBLICHE	31/12/2021	Realizzato
GESTIONE DELLE ATTIVITA' INERENTI LA POSIZIONE ORGANIZZATIVA	31/12/2021	Realizzato
	totale	

MACRO OBIETTIVI 2021 Posizione Organizzativa Dott.ssa Bracalente Caterina	SCADENZA	GRADO DI REALIZZAZIONE
DEFINIRE DIRETTIVE AL FINE DI GARANTIRE IL CORETTO FUNZIONAMENTO DEL SERVIZIO NEL RISPETTO DELL'INQUADRAMENTO CONTRATTUALE	31/12/2021	Realizzato
	totale	

In relazione alla performance 2021 l'Amministrazione, oltre agli obiettivi straordinari e di progetto, dettagliati nel Piano Esecutivo di Gestione e rappresentanti l'attività di sviluppo perseguita dall'Ente per migliorare la propria azione amministrativa nei confronti dei cittadini e dei portatori di interessi a qualsiasi titolo, ha continuato il percorso di razionalizzazione della propria attività ordinaria per ottimizzare il rapporto risorse impiegate (personale, risorse finanziarie e strumentali) – output generato (prodotti e servizi per la collettività).

Personale di comparto							
Tipologia	n. Dipendenti	% dipendenti che ha conseguito un punteggio da 9,001 a 10	% dipendenti che ha conseguito un punteggio da 8,001 a 9	% dipendenti che ha conseguito un punteggio da 7,001 a 8	% dipendenti che ha conseguito un punteggio da 6,001 a 7	% dipendenti che hanno conseguito un punteggio inferiore a 6	totale
Dipendenti cat. A	3	33,34%	33,33%	33,33%			100,00%
Dipendenti cat. B	30	6,70%	53,30%	30,00%	10,00%		100,00%
Dipendenti cat. C	26	38,50%	53,80%		7,70%		100,00%
Dipendenti cat. D	29	51,70%	48,30%				100,00%

Tipologia	n. Dipendenti	% dipendenti che ha conseguito un punteggio da 9,001 a 10	% dipendenti che ha conseguito un punteggio da 8,001 a 9	% dipendenti che ha conseguito un punteggio da 7,001 a 8	% dipendenti che ha conseguito un punteggio da 6,001 a 7	% dipendenti che hanno conseguito un punteggio inferiore a 6	totale
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	3	66,67%	33,33%				100,00%
DIRIGENTI	5	20,00%	80,00%				100,00%

****

Porto San Giorgio,

Il Dirigente R.U.
avv. Carlo Popolizio