



COMUNE DI GUALDO CATTANEO

Provincia di Perugia



RELAZIONE FINALE SULLA PERFORMANCE

Esercizio 2018

(ai sensi dell' art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs 150/2009)

Approvata in allegato all' atto deliberativo della Giunta Comunale n. 126 del 03/10/2019

Il Sindaco

Il Segretario Comunale

INDICE

1. Premessa	pag. 3
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI.....	pag. 4
2.1 Il Contesto esterno di riferimento.....	pag. 4
2.1.1 Il Territorio.....	pag. 4
2.1.2 L'Economia.....	pag. 4
2.2 LO SCENARIO DELL' ENTE - L'AMMINISTRAZIONE.....	pag. 4
2.2.1 Notizie varie.....	pag. 4
2.2.2 -L'Assetto organizzativo.....	pag. 4
2.2.3 -Dati relativi al Personale.....	pag. 6
2.3.4 I RISULTATI RAGGIUNTI - Rendiconto di gestione 2018.....	pag. 6
3. PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.....	pag. 6
3.1. Introduzione.....	pag. 7
3.2 Il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni.....	pag. 8
3.3 Considerazioni finali.....	pag. 8
4. RIEPILOGO RENDICONTO FINALE OBIETTIVI 2018 del Piano della performance	pag. 8
(ALLEGATI)	
Relazione Area Affari Generali e Servizi alla persona	
Relazione Area Servizi Demografici	
Relazione Area Programmazione Finanziaria e Tributi	
Relazione Area Lavori Pubblici Manutenzioni e Patrimonio	
Relazione Area Urbanistica Edilizia e Sviluppo Economico	
Relazione Area Polizia Municipale	

PREMESSA

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario 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 e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. Il Comune di GUALDO CATTANEO e tutti gli Enti locali, a decorrere dall'anno 2012, si trovano impegnati a redigere questo nuovo documento, per la predisposizione del quale è intervenuta la delibera n. 5/2012 della CIVIT che definisce le Linee guida ai sensi dell'art 13, comma 6 lettera b) del D. Lgs. 150/2000, nonché ulteriori successivi provvedimenti.

Al pari del Piano Performance la Relazione deve essere approvata dell'organo esecutivo

Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) e comma 6, del D. Lgs. 150/2009, la Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto. 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 GUALDO CATTANEO, in osservanza dei canoni di legge, ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi:

1. Delibera di Giunta Comunale n. 144 del 2/12/2011 avente ad oggetto l' approvazione del Regolamento di disciplina del sistema della performance e relativa metodologia di misurazione con decorrenza di applicazione della normativa dall' esercizio 2012, per le valutazioni del 2013, con la motivazione addotta dalla Giunta Comunale che la procedura seguita per l' assegnazione degli obiettivi e l' approvazione del Piano della performance rispettava i principi sanciti dal DLGS 150/09;

2. Delibera di Giunta Comunale 41 del 8/3/2018 di approvazione del Piano della Performance del 2018 ai sensi dell' art. 4 del D.Lgs. n. 139 del 13.12.2012 ed assegnazione degli obiettivi di gestione;

3. Nomina dell'O.I.V. in forma associata da parte dell' Unione dei Comuni Terre dell' Olio e del Sagrantino avvenuta con Decreto del Presidente dell' Unione n. 5 del 8/6/2015

4. Sottoscrizione da parte della Delegazione Trattante in data 27/12/2018 dell'accordo conclusivo sull'utilizzo del fondo per il salario accessorio del CID 2018 - parte economica, costituito con determinazione del responsabile dell' Area Economico finanziaria n. 114 del 04/04/2018 e successivo atto 443 del 06/12/2018. Tale accordo è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 154 del 27/12/2018, anche a seguito del parere favorevole dell'organo di revisione contabile. Lo stesso accordo è stato regolarmente trasmesso all'ARAN.

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.

Tale impostazione metodologica risulta in uso presso l'Amministrazione comunale di GUALDO CATTANEO da diversi anni; in particolare dal nuovo CCNL del 1999 e dal CID aziendale 2000; con l'approvazione del PEG, la Giunta nel corso dei vari periodi amministrativi ha assegnato alle Aree in cui l'Ente è articolato obiettivi correlati agli atti di programmazione, avendo come riferimento il bilancio di previsione, la relazione previsionale e programmatica (attualmente il D.U.P.) e gli indirizzi programmatici dell'Amministrazione di volta in volta calati nella realtà normativa e finanziaria dell'Ente.

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2018 ed i risultati ottenuti, portando a compimento il Ciclo di gestione della performance così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D. Lgs.150/2009, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali previsti dal decreto citato, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dalla Commissione (CIVIT) per rendere il Ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la validazione dell'O.I.V.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2018, 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 di prossima approvazione da parte del Consiglio Comunale,
- il processo di pianificazione e gestione,
- riepilogo rendiconto finale obiettivi 2017 del Piano della Performance.

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

2.1 Il Contesto esterno di riferimento

2.1.1 Il Territorio

Il territorio di competenza dell'Ente ha una superficie di 97 kmq.

2.1.2 L'Economia

L'economia del territorio di GUALDO CATTANEO si incentra prevalentemente sui settori agricolo, artigianale, dei prodotti tipici e dei servizi. Negli ultimi anni si sta registrando un trend positivo in ordine ai produttori agricoli anche trainati dalla promozione e valorizzazione dei prodotti agricoli tipici quali il vino (Sagrantino) e l'olio. In crescita anche le attività legate al turismo e valorizzazione del territorio.

2.2 LO SCENARIO DELL' ENTE - L'AMMINISTRAZIONE

2.2.1 Notizie varie.

1.1 Popolazione residente (ab.) n. 5930

1.2 Nuclei familiari (n.) 2433

1.3 Circostrizioni (n.) 0

1.4 Frazioni geografiche (n.) 10

1.5 Superficie Comune (Kmq) 97

2.2.2 -L'Assetto organizzativo

La struttura organizzativa dell'Ente come previsto dal Regolamento sull' ordinamento degli Uffici e servizi, prevede la sua articolazione in quattro Aree ed esattamente:

Area Affari Generali e Servizi alla persona

Area Programmazione Finanziaria e Tributi

Area Lavori Pubblici Manutenzioni e Patrimonio

Area Urbanistica Edilizia, Sviluppo Economico e Protezione Civile

Area Servizi Demografici

Area Polizia Municipale

Al numero delle Aree corrisponde un eguale numero di Posizioni Organizzative assegnatarie delle funzioni dirigenziali ex art. 107 del D.Lgs. 267/2000; l'organizzazione dell'Ente alla data di riferimento del 31/12/2017 conta 6 P.O. Nella realtà, per effetto del collocamento a riposo di alcuni responsabili le P.O. coperte da personale di ruolo a tempo indeterminato sono solo 2. Per le altre aree si è provveduto c.s.:

- In altra area la responsabilità è affidata ad interim ad un soggetto interno già detentore di posizione organizzativa;
- In un'area la responsabilità a causa di un collocamento a riposo è stata attribuita ad un comando derivante da altro comune al 50% delle ore lavorative;
- Nell'ultima area la responsabilità è affidata ad un funzionario della Comunità Montana Monti Martani Serano e Subasio, a seguito di apposita convenzione per l'utilizzo congiunto.

La struttura dell'Ente ha subito negli ultimi anni alcune modifiche e razionalizzazione organizzativa finalizzati a dotarla di una maggiore efficienza anche in ragione del mutato, ed in continua evoluzione, contesto normativo di riferimento.

2.2.3 -Dati relativi al Personale

Dotazione organica

Nel prospetto che segue si riporta la dotazione organica del personale e quello in servizio al 31.12.2018.

Qualifica	PIANTA ORGANICA	IN SERVIZIO AL 31/12/2017		
		Uomini	donne	Totale
Segretario	0			In Convenzione con il Comune di Trevi
Categoria D	10	5	1	6
<i>(di cui P.O.)</i>	6	2	0	2
Categoria C	14	6	7	13
Categoria B	12	6	4	10
Categoria A	0	0	0	0
Totale	36	17	12	29

2.3.4 I RISULTATI RAGGIUNTI - Rendiconto di gestione 2018 approvato dal Consiglio Comunale, con atto n. 13 del 9/5/2019

In sede di rendiconto di gestione emergono dati positivi sulla gestione dell'Ente nell'anno 2018, (bilancio di previsione approvato con atto C.C. n. 8 del 28/02/2018) che sono così sinteticamente riportati.

- Risultato di amministrazione: Avanzo: € 1.385.697,15 che per effetto degli accantonamenti e dei vincoli, ai sensi del D.Lgs. 118/2011, si ridetermina € 233.410,11, di cui € 72.779,57 destinata agli investimenti ed € 160.630,54 quale quota libera. Tale risultato è estremamente positivo stante che in 2 anni è stato completamente riassorbito il disavanzo derivante dal riaccertamento straordinario dei residui al 1/1/2015 (a suo tempo previsto con un ripiano in 30 annualità), anzi si constata un avanzo libero come sopra indicato. Occorre evidenziare che negli accantonamenti per totali di € 1.126.715,00 il F.C.D.E. è previsto nella misura massima prevista dal D.Lgs. 118/2011 per l'importo di € 1.095.345,00

- Le spese di personale si mantengono al di sotto del limite (media del triennio 2011/2013) come prevedono le norme di legge,

- Nel corso del 2018, si sono attivati due mutui con cassa depositi e prestiti per un totale di 95.000,00 per acquisto automezzi e manutenzione rete stradale
- Dall' analisi dei parametri di deficit strutturale la situazione dell' Ente risulta in equilibrio (nessun parametro degli 8 prescritti risulta fuori equilibrio);
- L'obiettivo del pareggio di bilancio per il 2018, così come definito dalle norme di legge, è stato ampiamente rispettato;
- E' stata sviluppata la nuova contabilità economico-patrimoniale prevista dal D.Lgs. 118/011, adottata per la prima volta nel 2016, con la redazione delle scritture in partita doppia e la compilazione del nuovo conto economico e stato patrimoniale.

3. PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.

3.1. Introduzione.

L'insieme dei documenti costituiti dalla DUP (Documento Unico di Programmazione), dal PEG (Piano Esecutivo di Gestione) e dal PDD (Piano degli Obiettivi) come meglio di seguito descritti, soddisfano nel loro complesso i principi sopra accennati e visto il regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi, concorrono a costituire il PIANO DELLA PERFORMANCE come strumento del Ciclo della performance del Comune di GUALDO CATTANEO. La metodologia operativa adottata ormai da anni in questa Amministrazione, è risultata, anche ante-regolamento della performance -comunque adeguata ai principi della recente 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 è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n. 99 del 9/6/2017, traendo ispirazione dai seguenti documenti:

a) Il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2018/20, e la Nota di Aggiornamento, approvata con Delibera di Consiglio comunale n. 7 del 28/02/2018, è il documento che definisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. Il DUP è strettamente collegato al Bilancio di previsione annuale e pluriennale 2018/2020 e delinea gli obiettivi strategici e generali articolati per missione.

b) Piano Esecutivo di Gestione (PEG) -parte contabile ed obiettivi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 08/03/2018, 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 ciascuna missione contenuti nel DUP medesimo.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi individuati nel Piano Obiettivi, ha seguito il seguente schema:

- individuazione, ove possibile, di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma dell' Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;

- declinazione degli obiettivi "strategici" in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 del D. Lgs. 150/2009.

- suddivisione, ove possibile, delle azioni in steps analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese. Tutti gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono strettamente legati alla premialità, ovvero alla distribuzione delle risorse derivanti dal Fondo delle risorse destinato alla produttività, per converso le somme relative alla produttività sono distribuite solo in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati.

Sulla base del nuovo sistema di valutazione della performance individuale, si precisa che ad ogni Responsabile di Area possono essere assegnati uno o più obiettivi operativi di gestione; inoltre vi è la possibilità di coinvolgere in alcuni obiettivi operativi aree diverse qualora le competenze specifiche e 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.

3.2 Il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni

In attuazione dell'art 7 del D. Lgs 150/2009 avente ad oggetto: "Sistema di misurazione e valutazione della performance", la Giunta Comunale con proprio atto n. 24 del 22.02.2013 ha provveduto a modificare il sistema di valutazione delle prestazioni di tutto il personale.

L'Amministrazione si avvale dell'Organismo indipendente di valutazione in forma associata con l'Unione dei Comuni Terre dell'Olio e del Sagrantino. In accordo con lo stesso OIV si è stabilito di procedere al nuovo sistema di valutazione delle prestazioni, recependo le nuove direttive legate alla performance e dunque al merito; è stato dunque elaborato un unico documento regolamentare comprendente le schede di valutazione sia del personale incaricato di Posizione Organizzativa che del restante personale.

Alla base del nuovo sistema di valutazione delle prestazioni è stata posta la distinzione tra la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il Piano Performance, e la valutazione del comportamento organizzativo e individuale, il tutto sulla base di elementi ben descritti e resi noti sia alle organizzazioni sindacali, al personale interessato ed alla generalità dei soggetti interessati e dei cittadini tramite pubblicazione all'albo pretorio e sul sito internet istituzionale del Comune:

www.comune.gualdocattaneo.pg.it. Il nuovo sistema di valutazione viene adottato per la prima volta nell'anno 2013 per la verifica delle prestazioni rese nel corso dell'anno 2012; la valutazione è effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) con il supporto del Segretario Comunale.

3.3 Considerazioni finali

Come già affermato, la metodologia operativa adottata ormai da anni in questa Amministrazione, è risultata di fatto in linea ed adeguata alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 che, comunque, hanno introdotto rilevanti elementi di novità in ordine ai sistemi di premialità e di valutazione nonché a quello della trasparenza e dell'integrità. Conseguentemente lo sforzo che questa Amministrazione ha profuso è stato quello di adeguarsi da un punto di vista formale alle nuove disposizioni, ma soprattutto da un punto di vista sostanziale ai principi ispiratori. L'anno 2012, è stato il primo anno di applicazione dei nuovi strumenti operativi. Nel corso degli anni seguenti si è proceduto a adeguare le modalità e la metodologia per i condividere la necessità di miglioramento espressa dall'OIV e per le criticità dallo stesso Organismo indicate. Per le stesse considerazioni, si è preso atto con interesse dei suggerimenti formulati relativamente agli ambiti della trasparenza ed integrità e del benessere organizzativo

4. RIEPILOGO RENDICONTO FINALE OBIETTIVI 2018 del PIANO DELLA PERFORMANCE

Di seguito si riporta il rendiconto dell' attività svolte sulla base dei report finali dei responsabili di Area contenenti anche una propria autovalutazione sui risultati raggiunti.

VEDI RELAZIONI ALLEGATE