

COMUNE DI MONTEFANO

Provincia di Macerata

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

SEZIONE 1 – PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La Relazione sulla Performance, come il Piano della Performance, sono documenti introdotti e disciplinati dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, meglio noto come "Riforma Brunetta". Il Piano della Performance, ai sensi dell'art. 10, comma 1 del D. Lgs. n. 150/2009, è un documento programmatico triennale da adottare, da parte della generalità delle pubbliche amministrazioni, in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione e delle strutture. L'art. 108, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000 prevede, per gli enti locali, il Piano Dettagliato degli Obiettivi; l'art. 3, comma 1 lett. g-bis) del D L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213 del 2012, aggiungendo un periodo all'art. 169, comma 3-bis del citato D. lgs. n. 267/2000, ha stabilito che il Piano Dettagliato degli Obiettivi, di cui all'art. 108 del medesimo D. Lgs. n. 267 ed il Piano della Performance, di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione.

Quindi, mentre il Piano della Performance si identifica come documento di programmazione triennale, la relazione rappresenta lo strumento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi realizzati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Il Comune di MONTEFANO nell'anno 2020, in applicazione delle specificate norme di legge ed in coerenza con le risorse umane e finanziarie a disposizione, ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG)/Piano degli Obiettivi (PDO)/Piano della Performance anni 2020/2022 con deliberazione di Giunta Comunale N. 31 del 06/04/2020. All'interno di tale atto di programmazione e delle successive integrazioni sono stati assegnati a ciascun Dirigente di Area le risorse umane, finanziarie, strutturali e gli obiettivi strategici, legati al programma approvato dal Bilancio di previsione e dal DUP. Il documento unico di Programmazione, approvato dal Consiglio Comunale con atto n. 8 del 06.04.2020, non si discosta dalle linee di mandato contenute negli atti di programmazione approvati dalla precedente Amministrazione Comunale, dandone compimento per quanto di competenza. In particolare, il DUP è stato redatto in modo da assicurare sia l'attuazione degli interventi già finanziati che la prosecuzione di quelli già avviati. Inoltre viene indicato, quale obiettivo per l'attuale fase gestionale, anche il reperimento delle risorse necessarie per garantire il finanziamento degli interventi e delle opere contenute nel programma di mandato, dando atto, tuttavia, che nell'ambito di ciascuna Area organizzativa fosse garantita l'efficacia e l'efficienza delle attività di carattere permanente, ricorrente e continuativo, necessarie al buon funzionamento dei servizi stessi da parte del personale funzionalmente assegnato alla stessa.

Pertanto, come evidenziato nell'atto stesso di programmazione e nelle relative integrazioni il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG/PDO/Piano della Performance per l'anno 2020 realizza la performance dell'Ente e rappresenta la base della valutazione individuale dei collaboratori. Inoltre, con deliberazione di Giunta comunale n. 5 del 31.01.2020 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità del Comune anni 2020 - 2022, quale allegato al Piano triennale di prevenzione della corruzione 2020 – 2022.

Il suddetto Programma della Trasparenza:

- rappresenta un documento di programmazione obbligatorio per previsione dell'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013;
- costituisce allegato al Piano Triennale di prevenzione della corruzione, di cui alla Legge n. 190/2012;
- definisce misure, modi e iniziative per attuare gli obblighi di pubblicazione e le misure organizzative per assicurare regolarità e tempistiche dei flussi informativi.

Il Responsabile della trasparenza del Comune di MONTEFANO è il Segretario generale.

Il Piano degli obiettivi e della performance 2020/2022 è stato approvato con D.G.C. N. 31 del 06/04/2020.

La presente relazione chiude il ciclo di gestione della performance relativamente all'anno 2020.

Il presente documento costituisce la Relazione sulla Performance e rendiconta, per ciascuno degli obiettivi strategici assegnati ai vari responsabili, i risultati complessivi ed individuali realizzati al 31 dicembre 2020, evidenziando gli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno. Il Nucleo di Valutazione, quale organo responsabile della valutazione del personale, procede alla validazione della presente relazione finale del ciclo della performance, per il controllo della rispondenza dei risultati agli indirizzi impartiti. La stessa Relazione sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, nella specifica sottosezione della Amministrazione Trasparente – Performance – Relazione sulla performance.

In relazione al prospetto degli obiettivi, al contesto esterno di riferimento, alla Amministrazione, agli organi di governo, alla sintesi delle informazioni di interesse dei cittadini, agli obiettivi strategici, alle risorse ed alla efficienza ed economicità delle azioni si fa riferimento al DUP, al Piano degli obiettivi e delle performance, al piano OO.PP., alla relazione sul controllo strategico approvati in precedenza e in pubblicazione sul sito web del Comune.

SEZIONE 2^ - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La struttura comunale alla data del 31.12.2020 era così composta:

SEGRETARIO GENERALE Dott. Massi Gentiloni Silveri Francesco in convenzione con i Comuni di Recanati e Porto Recanati.

SETTORE I Affari Generali, cultura, servizi demografici Servizi Sociali e Casa di Riposo

Responsabile del servizio: Dott. Tomassoni Claudio

Servizio Affari generali: n. 1 Istruttore Amministrativo Categoria C

Sig.ra Cinzia Cesini

Servizi Demografici: n. 1 Istruttore Amministrativo Categoria C

Sig. Simone Massaccesi

n. 1 Collaboratore Terminalista Categoria B3

Sig. Trucchia Paolo

Casa di Riposo n. 2 operatrici socio assistenziali Categoria B

Sig.ra Lucia Flamini

Sig.ra Luigina Svampa

Vigilanza	n. 1 Agente di P.M. Sig. Alessandro Giuliodori	Categoria C
	n. 1 Agenti di P.M. temporaneo Sig. Cotticelli Ernesto	Categoria C
	n. 1 Agenti di P.M. temporaneo P.T. 50% Sig. Cotticelli Ernesto	Categoria C

SETTORE II° Finanziario, Contabile, Tributi

Responsabile del servizio:	Rag. Paola Cingolani	Categoria D
Servizio tributi	n. 1 Istruttore contabile Sig.ra Sonia Accattoli	Categoria C

SETTORE III° TECNICO

Responsabile del servizio:	Ing. Gaballo Tommaso Maria	Categoria D
Servizio Urbanistica Edilizia ambiente e Trasporti	n. 1 Istruttore Tecnico Direttivo P.T. 50% Sig. Marasca Stefano	Categoria D
Servizio Lavori Pubblici Patrimonio igiene pubblica	n. 1 Istruttore Tecnico Sig.ra Laura Carnevali	Categoria C
Personale operaio	Sig. Francesco Vescovo Sig. Francesco Avvisati Sig. Costantino Cesini	Categoria B3 Categoria B3 Categoria B

Servizio SUAP in collaborazione con il settore 1^

Sig.ra Rosati Laura dipendente Comune di Potenza Picena
con incarico art. 1 comma 557 L. 311/2004 a 6 ore settimanali
Categoria D

A capo di ogni Settore è preposto un Funzionario Responsabile con posizione organizzativa. I Settori sono suddivisi in Servizi, in particolare il Settore 1° comprende n. 4 servizi: Affari Generali, Demografici, Servizi Sociali-Casa di Riposo e Vigilanza, il Settore 2° comprende n. 2 servizi: Contabile-Finanziario, Tributi il Settore Tecnico ne ricomprende due Urbanistica-edilizia-ambiente e trasporti e LL.PP.-patrimonio e igiene pubblica – SUAP (in collaborazione con il settore 1^). Tutte le funzioni e competenze comunali sono gestite all'interno dei suddetti Settori-Aree, alla molteplicità di servizi ed attività fa fronte un unico responsabile il quale tuttavia può al suo interno nominare i responsabili dei servizi e dare agli stessi la responsabilità dei procedimenti, ferma restando la propria responsabilità finale nella emissione dei provvedimenti verso l'esterno, nella gestione delle attività e nel rispetto degli obiettivi assegnati e nella garanzia dei risultati.

La spesa di personale soggetta a limitazioni al 31.12.2020 ammonta a € 535.430,73 e rappresenta sulla spesa corrente il 16,32%.

SEZIONE 3^ - I RISULTATI RAGGIUNTI

In questa parte di Relazione vengono sintetizzati i risultati conseguiti dall'Amministrazione nel corso dell'anno 2020, che realizzano la performance dell'Ente. Il dettaglio degli obiettivi strategici assegnati ai vari Responsabili è contenuto nel PEG/PDO/Piano della Performance per l'anno 2020, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 31 del 6/04/2020. Si dà atto che gli obiettivi strategici generali e specifici per l'anno 2020 sono stati in larga parte raggiunti. Di seguito si è tentato di definire, in forma sintetica, i principali obiettivi strategici generali che sono stati realizzati dall'Amministrazione nel corso dell'anno 2020, rinviando al piano la descrizione analitica di tutti gli obiettivi specifici assegnati a ciascuna Area/Servizio, :

Obiettivi generali:

Nel rispetto della separazione fra le funzioni di indirizzo e di gestione dell'Ente, previste dall'ordinamento degli Enti Locali, si sottolinea l'obiettivo di raggiungere una forte integrazione e coerenza fra le scelte di indirizzo operate dall'Amministrazione e le azioni che le funzioni di gestione realizzano. Costituiranno fattori rilevanti di valutazione dei risultati conseguiti:

- 1 - La capacità di modificare i comportamenti organizzativi ed i risultati complessivi del Settore in coerenza con le decisioni degli organi di indirizzo;
- 2 - La qualità dei servizi resi alla comunità, la partecipazione dei cittadini alla valutazione della qualità dei servizi e l'adozione di azioni correttive atte ad adeguarli a nuove esigenze e a migliorare la loro qualità;
- 3 - La capacità di motivare, coinvolgere, guidare, supportare e sviluppare e valorizzare le professionalità delle persone che l'amministrazione mette a disposizione del Responsabile per raggiungere gli obiettivi, mantenendo nello stesso tempo i livelli di efficienza necessari;
- 4 - La flessibilità e la capacità di identificare ed attuare con tempestività le modifiche o le correzioni organizzative necessarie per adeguare l'azione dei propri settori in relazione ad obiettivi organizzativi generali dell'organizzazione o a nuove esigenze settoriali;
- 5 - La capacità di informare la comunità e l'organizzazione con efficacia in merito alle azioni del proprio settore e di sintetizzare le informazioni provenienti dalla comunità e dal territorio nelle materie di competenza e trasmetterle alle funzioni di indirizzo;

Costituiscono inoltre elementi di valutazione i seguenti:

- Gestione efficiente delle pratiche correnti e degli atti d'ufficio.
- Formazione continua del personale, in loco o mediante partecipazione a giornate formative o corsi di aggiornamento.
- Coordinamento del personale nell'attività di supporto e di fattiva collaborazione con gli altri Uffici e Settori.
- Attenzione e segnalazione agli organi competenti (Giunta e/o Segretario Generale) de finanziamenti pubblici (regionali, nazionali ed europei) per interventi di vario genere (sociali formativi, strutturali, ambientali etc).
- Sviluppare ulteriormente anche nell'esercizio in corso l'attività tesa alla individuazione di percorsi mirati alla riduzione del tasso di burocrazia nella concretizzazione delle scelte programmatiche e nella ordinaria gestione.
- Adeguata assistenza agli organi politico-amministrativi, garantendo buoni standards qualitativi e quantitativi al fine di provvedere alle attività istituzionali degli organi comunali e fornendo il supporto tecnico-operativo e gestionale che consenta un adeguato livello di funzionamento degli stessi.
- Corretta gestione dei capitoli di bilancio e in particolare di spesa, nel rispetto del T.U. D.Lgs 267/2000.
- Verifica dei carichi funzionali.

SEZIONE 4^A - LE CRITICITA' E LE OPPORTUNITA'

Criticità. La principale criticità presentatasi nell'anno 2020 è stata ovviamente la pandemia di Covid-19 che ha reso necessario un incredibile sforzo di riadattamento dell'intero assetto amministrativo dell'Ente, sia in termini di azioni, adempimenti e servizi da erogare, sia in termini di organizzazione del lavoro e di funzionamento degli organi istituzionali.

La macchina amministrativa del Comune, che proprio nell'anno 2020 si è andata assestando con l'immissione di due nuovi funzionari cui sono state affidate le posizioni organizzative del Settore I e del Settore II, ha dimostrato di riuscire a reagire in modo efficiente alla problematica, riuscendo a rispondere pienamente alle esigenze della cittadinanza e ad ottemperare a tutti gli obblighi ed adempimenti posti in essere a livello centrale per contrastare la diffusione del coronavirus e per attenuare gli effetti negativi sulle persone e sulle attività economiche.

Opportunità. La pandemia ha sicuramente portato alcune innovazioni nell'azione amministrativa, quali ad esempio l'introduzione della possibilità del lavoro agile, indipendentemente dalla predisposizione di una regolamentazione interna, oppure la possibilità di riunioni di organi collegiali a distanza mediante sistemi di videoconferenza.

SEZIONE 5^A – OBIETTIVI RAGGIUNTI, CRITICITA' E SCOSTAMENTI

PERFORMANCE

La performance è il risultato di una logica amministrativa ed istituzionale che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani d'azione. Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata ed ha una valenza di comunicazione esterna e una valenza tecnica di "messa a sistema" dei principali documenti di gestione: PROGRAMMA ELETTORALE LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO - BILANCIO DI PREVISIONE ANNUALE E PLURIENNALE -DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE(DUP)- PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE INTEGRATO (PIANO OBIETTIVI/PERFORMANCE) - OBIETTIVI STRATEGICI.

L'Amministrazione comunale dopo aver approvato il PEG integrato, contenente gli obiettivi della performance in cui sono unificati organicamente, assegnato a ciascun Responsabile di Area le risorse umane, finanziarie, strutturali e gli obiettivi strategici, legati al programma dell'amministrazione, dando atto, tuttavia, che nell'ambito di ciascuna Area organizzativa fosse garantita l'efficacia e l'efficienza delle attività di carattere permanente, ricorrente e continuativo, necessarie al buon funzionamento dei servizi stessi da parte del personale funzionalmente assegnato alla stessa, verifica nel corso dell'anno il raggiungimento degli obiettivi da parte del singolo funzionario responsabile. Al termine dell'anno è stata effettuata una ricognizione in cui sono state descritte le azioni compiute per il loro raggiungimento ed eventuali criticità riscontrate. Tenendo conto di tale accertamento e del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo assegnato con l'atto di programmazione, è stato possibile individuare la performance organizzativa della singola Area/Servizio e complessivamente la performance organizzativa del Comune, che è sintetizzata nella seguente griglia:

Ambito organizzativo	Obiettivi strategici	Grado raggiungimento obiettivi	Grado performance
Settore Affari Generali	generali	98%	97,5%
	specifici	97,5%	
Settore finanziario e contabile	Generali	98%	98%
	Specifici	98%	
Settore tecnico	Generali	98%	96,85%
	Specifici	95,7%	

In sintesi, per l'anno 2020 la performance organizzativa del Comune di MONTEFANO, intesa come percentuale di raggiungimento di quanto programmato, è pari al 97,53%, ottenuta facendo una media aritmetica del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna Area/Servizio. Il grado di raggiungimento degli obiettivi per ciascuna Area/Servizio (performance dell'ambito organizzativo) è, a sua volta, determinato come media aritmetica della percentuale di raggiungimento di ciascun obiettivo

assegnato a detta Area/Servizio. La performance dell'Ente sintetizza in un unico dato il livello raggiungimento di quanto programmato.

SEZIONE 6^A – RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA' INDICATORI FINANZIARI ECONOMICI GENERALI

Risultati della gestione 2020.

Tra i documenti richiesti dal legislatore per sintetizzare l'attività amministrativa dell'ente, il Rendiconto Gestione costituisce il documento centrale all'interno del sistema di rendicontazione previsto da disposizioni dell'ordinamento contabile e finanziario. Esso riveste la funzione di rappresenta sinteticamente le risultanze della gestione, ponendo a confronto i dati di previsione, eventualmente modificati ed integrati a seguito di variazioni intervenute nel corso dell'anno, con quelli finali. La relazione e il relativo rendiconto di gestione dell'anno 2020 è stato approvato con delibera del Consiglio Comunale 12 del 29/06/2021, al fine di dimostrare i risultati della gestione ai sensi dell'art. 227 del TUEL.

Il quadro generale riassuntivo è il seguente:

QUADRO GENERALE RIASSUNTIVO DELLA GESTIONE FINANZIARIA 2020 CONTO DEL BILANCIO

		GESTIONE		
		RESIDUI	COMPETENZA	TOTALE
Fondo di cassa al 1° gennaio 2020				477.457,
RISCOSSIONI	(+)	550.403,05	3.730.291,70	4.280.694,
PAGAMENTI	(-)	752.015,87	3.073.975,13	3.825.991,
SALDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE 2020	(=)			932.161,
PAGAMENTI per azioni esecutive non regolarizzate al 31 dicembre 2020	(-)			0,
FONDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE 2020	(=)			932.161
RESIDUI ATTIVI	(+)	1.626.386,07	2.145.331,15	3.771.717
<i>di cui derivanti da accertamenti di tributi effettuati sulla base della stima del dipartimento delle finanze</i>				0
RESIDUI PASSIVI	(-)	405.399,03	2.348.741,25	2.754.140
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE CORRENTI ⁽¹⁾	(-)			107.914
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE IN C.TO CAPITALE ⁽¹⁾	(-)			321.992
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER ATTIVITÀ FINANZIARIE ⁽¹⁾	(-)			0
RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE AL 31 DICEMBRE 2020 (A) ⁽²⁾	(=)			1.519.832
Composizione del risultato di amministrazione al 31 dicembre 2020				
Parte accantonata ⁽³⁾				660.453
Fondo crediti di dubbia esazione al 31/12/2020 ⁽⁴⁾				0
Accantonamento residui perenti al 31/12/2020 (solo per le regioni) ⁽⁵⁾				0
Fondo anticipazioni liquidità				0
Fondo perdite società partecipate				150.000
Fondo contenzioso				169.602
Altri accantonamenti				
			Totale parte accantonata (B)	980.056
Parte vincolata				

Vincoli derivanti da leggi e dai principi contabili	0,00
Vincoli derivanti da trasferimenti	22.098,55
Vincoli derivanti da contrazione di mutui	0,00
Vincoli formalmente attribuiti dall'ente	0,00
Altri vincoli da specificare	0,00
Totale parte vincolata (C)	22.098,55
Totale parte destinata agli investimenti (D)	153.933,12
Totale parte disponibile (E)=(A)-(B)-(C)-(D)	363.744,23
F) di cui Disavanzo da debito autorizzato e non contratto ⁽⁸⁾	0,00
Se E è negativo, tale importo è iscritto tra le spese del bilancio di previsione come disavanzo da ripianare ⁽⁹⁾	

Spese per il personale.

E' stato verificato il rispetto:

- dei vincoli disposti dall'art. 33 del d.l.34/2019 e del DPCM 17 MARZO 2020 sulle assunzioni di personale a tempo indeterminato;
- dei vincoli disposti all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa; in quanto le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art.9, comma28, del D.L. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 dell'art.1 L. 296/2006 ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009;
- dell'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 e 557 quater della Legge 296/2006;

SEZIONE 7^A - PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Punti di forza.

La necessità di programmare le azioni e gli obiettivi di medio e lungo periodo ha rafforzato l'azione di coesione tra apparato burocratico e organi politici ed ha consentito di raggiungere migliori risultati in termini di maggiore attenzione alle risorse pubbliche, economicità ed efficacia dell'azione amministrativa. Tale coesione è stata ancor più apprezzabile nel difficile contesto della pandemia da Covid19.

Punti di debolezza.

Nel contesto della crisi causata dalla pandemia, è stato estremamente impegnativo adeguare il modo di lavorare e ricalibrare gli obiettivi in coerenza con le esigenze derivanti dalla pandemia.

SEZIONE 8^A – CONCLUSIONI

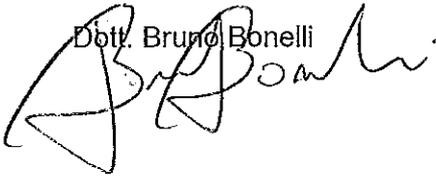
La presente Relazione rappresenta il documento finale del ciclo di gestione della Performance, utile ai fini dell'efficacia dell'azione amministrativa. Il ciclo di gestione della performance, così come previsto ai sensi delle vigenti disposizioni normative, favorisce razionalità e consapevolezza nell'assunzione delle decisioni, in relazione ai dati che consente di rilevare. Contribuisce, inoltre, a dare trasparenza all'azione amministrativa, richiedendo la pubblicazione dei risultati della gestione in modalità semplici e ben organizzate.

Per l'anno 2020 la performance organizzativa del Comune di MONTEFANO, intesa come percentuale di raggiungimento di quanto programmato, è pari al 97,53%, ottenuta facendo una media aritmetica dei valori di raggiungimento degli obiettivi ponderata con il numero di obiettivi diversamente raggiunti dalle varie Aree/Servizi. La performance dell'ente sintetizza in un unico dato il livello di raggiungimento di quanto programmato.

MONTEFANO, li 26 ottobre 2021

Il segretario comunale

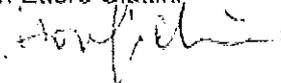
Dott. Bruno Bonelli

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Bruno Bonelli', written over the typed name.

La presente Relazione sulle Performance per l'anno 2020 viene validata dal componente unico del Nucleo di Valutazione Dr. Ettore Giattini.

Data 26 ottobre 2021

Dr. Ettore Giattini

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ettore Giattini', written in a cursive style.