

**COMUNE DI
DI POGGIODOMO**
(PROVINCIA DI PERUGIA)

**RELAZIONE SULLA
PERFORMANCE**

ANNO 2019
ai sensi del D.Lgs. 150/2009

Allegato delibera di Giunta nr. _____ del _____

Sommario

Premessa1

Contesto esterno: popolazione, territorio ed economia a Poggiodomo4

Contesto interno: personale, piano delle azioni positive, indicatori finanziari ed economici4

Monitoraggio degli Obiettivi e Risultati raggiunti al 31/12/20194

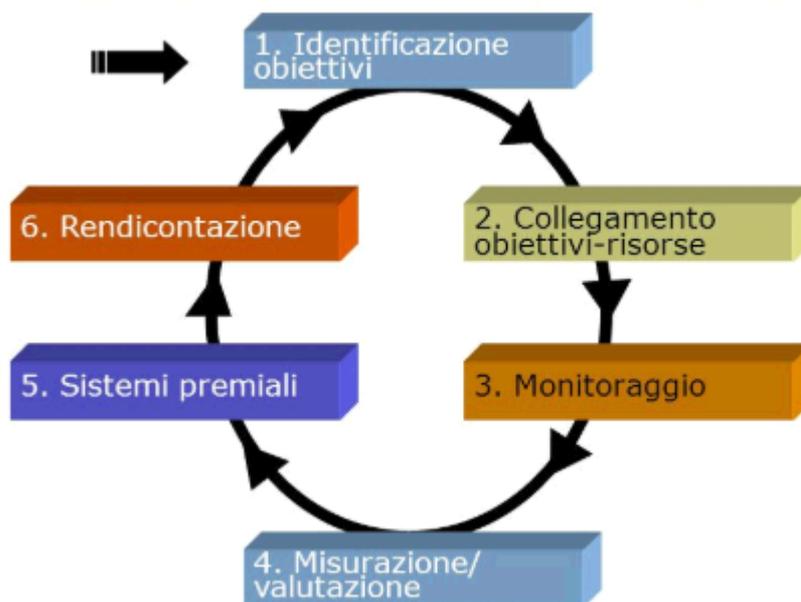
PREMESSA

La presente Relazione sulla Performance trova origine normativa nell'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 recante *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”* e costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il *ciclo di gestione della performance*, parte integrante della *“Riforma Brunetta”*.

Il D.Lgs. n. 150/2009, all'art. 4 e seguenti, prevede che le amministrazioni pubbliche sviluppino, coerentemente con i contenuti e con il ciclo di programmazione finanziaria e del bilancio, un ciclo di gestione delle performance, il quale si articola in diverse fasi:

1. definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi e dei relativi risultati, tenendo conto anche dei valori raggiunti e validati nell'anno precedente;
2. collegamento tra obiettivi ed allocazione di risorse;
3. misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
4. utilizzo di sistemi premianti, secondo criteri di valutazione del merito;
5. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e destinatari dei servizi (c.d. *stakeholders*).

Ciclo di gestione della performance (art. 4, Dlvo 150/2009)



Attraverso l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, le amministrazioni pubbliche individuano i propri obiettivi specifici, con la redazione del Piano delle Performance, di cui all'art. 10 del presente decreto, nel rispetto delle Linee guida adottate su base triennale con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, le quali rappresentano gli obiettivi generali e strategici della PA.

Pertanto, con la redazione del Piano della Performance, gli enti territoriali individuano su base triennale, prima dell'inizio dell'esercizio di riferimento, gli obiettivi rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, della *mission* istituzionale, delle priorità dell'organo politico, fissandoli in un'ottica di agevole misurazione, con lo scopo di garantire un miglioramento costante della qualità dei servizi erogati e degli interventi attuati.

L'attività di monitoraggio è affidata all'Organismo Interno di Valutazione (OIV), il quale verifica l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi fissati nel Piano, individua eventuali scostamenti e correzioni da apportare e valida la relazione finale.

I criteri di misurazione e valutazione delle performance sono adottati dalle PA in coerenza con le disposizioni e gli indirizzi del Dipartimento della Funzione Pubblica ed sono volti ad analizzare l'attuazione delle politiche ed il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività, misurare il grado di soddisfacimento dei destinatari, la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali, l'efficienza nell'impiego delle risorse, il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità ma anche il raggiungimento degli obiettivi individuali, delle performance delle singole aree di responsabilità e le capacità di valutazione dei propri collaboratori.

La redazione della Relazione sulla performance, la quale deve essere redatta e pubblicata sul sito istituzionale entro il 30 giugno di ogni anno, rappresenta l'adempimento che chiude il ciclo della performance, evidenziando a consuntivo, in riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed

individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli scostamenti, individuazione delle cause e delle misure correttive ed il bilancio di genere realizzato.

La Relazione sulla performance, in particolare, è strettamente collegata al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, sia dei responsabili di Settore che del personale, atteso che i risultati raggiunti in termini di attuazione degli obiettivi e di qualità dei servizi resi, incidono sulla valutazione individuale di coloro che con la propria azione hanno concorso ai medesimi risultati e, quindi, sulla premialità riconoscibile e sulla opportuna e doverosa differenziazione in fasce di merito.

La "performance" è quindi definibile come il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (sistema, organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

In ottemperanza alle citate disposizioni si è provveduto ad elaborare la presente Relazione sulla performance del Comune di Poggiodomo (semplificato in ragione delle dimensioni dell'ente) che riassume le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'anno 2019, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto dell'attività istituzionale.

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.

Gli obiettivi, per l'anno 2019, sono stati programmati con il Piano degli obiettivi adottato dalla Giunta Comunale, con deliberazione n.51 del 29/10/2019, in coerenza con le risorse umane e finanziarie a disposizione.

Nel Piano, gli obiettivi strategici ed operativi stabiliti dal Consiglio Comunale in sede di approvazione del Documento Unico di Programmazione (D.C.C. n. 7 del 13/04/2019), sono stati declinati in obiettivi gestionali, per ciascuno dei quali sono stati individuati appositi indicatori di risultato. Pertanto, con la Relazione sulla Performance si intende rendicontare, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre 2019.

Con la presente relazione si analizza preliminarmente il contesto esterno del Comune di Poggiodomo, descrivendo le caratteristiche socioeconomiche e demografiche del territorio comunale per poi esporre gli elementi caratterizzanti l'ente comunale in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico-finanziari (contesto interno).

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa e successivamente approvata dalla Giunta Comunale. 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 dei premi di risultato in favore del personale, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.

La relazione compendia i diversi documenti di programmazione che hanno inciso sull'organizzazione e sulla performance generale del comune di Poggiodomo:

- il Documento Unico di Programmazione 2019/2021 approvato con delibera di Consiglio comunale n.7 del 13/04/2019;
- il Bilancio di previsione 2019/2021 approvato con delibera di Consiglio comunale n.8 del 13/04/2019;
- il Piano esecutivo di gestione 2019, approvato con delibera di Giunta comunale n.20 del 04/05/2019;
- il Piano delle Performance 2019/2021 approvato con delibera di Giunta comunale n.53 del 06/11/2019 (e in precedenza approvazione regolamento sulla disciplina delle posizioni organizzative con delibera di Giunta n. 29 del 14.05.2019).

La Relazione si raccorda altresì con gli strumenti di rendicontazione adottati dall'Ente quali il Rendiconto e i suoi allegati.

CONTESTO ESTERNO

La popolazione nel Comune di Poggiodomo - Evoluzione

L'analisi dei dati relativi all'andamento della popolazione residente nel Comune di Poggiodomo (**96 ABITANTI AL 31.12.2019**) nel periodo che va dal 2012 al 2019 evidenzia un trend tutt'altro che positivo.

Si nota, infatti, che la popolazione residente nel Comune è in costante diminuzione, con una dura contrazione evidente soprattutto nel periodo che segue gli eventi sismici 2016 che hanno colpito il territorio.

Si assiste, pertanto, ad un evidente spopolamento del territorio comunale, per effetto dei danni cagionati dal sisma su alcune abitazioni.

Le politiche comunali, sono svolte al rilancio dell'economia del territorio e al ripristino, e all'incentivazione del ripristino delle abitazioni in tempi brevi, al fine di favorire il processo di immigrazione della popolazione che ha abbandonato il territorio.

La popolazione nel Comune di Poggiodomo – Struttura

Dal punto di vista degli indicatori di struttura demografica, si evidenzia un trend positivo dell'indice di vecchiaia, che rispecchia il miglioramento delle condizioni di vita della popolazione e di conseguenza della longevità.

Al contrario, l'indice di natalità risente enormemente della riduzione delle nascite.

Le politiche comunali, soprattutto sociali, sono tese ad incentivare la natalità anche attraverso l'erogazione di bonus alle giovani coppie con figlie e alle famiglie mono genitoriali.

I movimenti naturali della popolazione confermano una netta riduzione delle nascite.

Lavoro ed economia

E' evidente la difficoltà delle imprese ad operare nel territorio per motivi legati alle difficoltà strettamente connesse alla localizzazione montana del territorio e agli eventi sismici.

Le politiche comunali sono volte ad incentivare la riapertura degli esercizi commerciali connessi principalmente ad attività legate al mondo dell'agricoltura e della pastorizia (settore agroalimentare in genere), anche attraverso l'erogazione di contributi a fondo perduto, europei e regionali.

CONTESTO INTERNO

La struttura organizzativa

Il modello organizzativo dell'Ente consta di tre aree ciascuna con a capo un Responsabile di Area, articolate al loro interno nei vari servizi, caratterizzate come unità operative intermedie semplici e/o complesse ed Uffici con unità operative semplici, secondo il seguente organigramma.

Personale in servizio al 31/12/2019

Il personale in servizio presso il Comune di Poggiodomo è suddiviso in tre macro-Aree:

AREA AMMINISTRATIVA (compreso servizi sociali e demografici): Resp. Sindaco Egildo Spada fino al 26 maggio 2019 – Sindaco in carica ad oggi: Emilio Angelosanti (proclamazione avvenuta il 27 maggio 2019); dipendente istruttore amministrativo cat. C1 Stefania Lattanzi assunta con contratto a tempo determinato e pieno dal 04.08.2017 (determina n. 9 del 26.07.2017 – assunzione per un anno – determina di proroga n. 12 del 31.07.2018 – determina n. 38 del 31.12.2018);

AREA TECNICO-URBANISTICA: Resp. Geom. Sandro Sabatini (dipendente del Comune di Sant'Anatolia di Narco e in convenzione con il Comune di Poggiodomo ex art. 1, co. 557 della l. 311/2004, a partire dal 2017 (proroga convenzione delibera n. 46 del 7.12.2018, delibera n. 35 del 27.07.2019 e delibera n. 46 del 16.10.2019); Marco Capozzucca: operaio autista, cat. B3, assunto con contratto a tempo pieno e indeterminato a decorrere da maggio 2019 (det. n. 10 del 17.05.2019);

AREA FINANZIARIA TRIBUTI E PERSONALE (gestita in Convenzione con il Comune di Cascia): Resp. Dott.ssa Patrizia Lattanzi; Angelo Sabatini, istr. Amm.vo Cat. C3, Sabatino Cherubini, collaboratore amm.vo cat. B);

Sistema di misurazione e gestione delle performance dell'Ente

La Giunta Comunale con deliberazione n.20, nella seduta dell'11 /06/2011, ha approvato il Sistema di valutazione delle Performance individuale del personale dipendente e dei Responsabili di Settore del Comune di Cerreto di Spoleto, tutt'ora vigente.

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Comune di Poggiodomo, nonché alla crescita delle competenze professionali dei propri dipendenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Essa è fatta con riferimento all'amministrazione comunale nel suo complesso, alle unità organizzative di responsabilità in cui si articola ed ai singoli dipendenti.

Il Sistema di misurazione e valutazione dell'ente si sviluppa essenzialmente lungo due direttrici: a) performance organizzativa; b) performance individuale. La performance organizzativa è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un'entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'organizzazione di appartenenza e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. Pertanto il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione.

La performance individuale è caratterizzata da obiettivi strettamente connessi alla struttura di appartenenza, non ricompresi nella performance organizzativa, e da obiettivi comportamentali connessi alle competenze da possedere per il profilo e il ruolo ricoperto.

A seguito all'emanazione del Decreto legislativo n. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta) in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la Giunta Comunale con propria deliberazione n.20 del 11/06/2011, ha adeguato il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi ai principi contenuti nelle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009 introducendo la disciplina della programmazione, ciclo di gestione e valutazione delle performance.

In particolare il Regolamento comunale richiamato evidenzia, concretamente, le fasi del ciclo di gestione della performance. Alla base del ciclo della performance sono gli atti di programmazione: le linee programmatiche di mandato, la Relazione Previsionale e Programmatica, il PEG, il Piano degli Obiettivi ed il Sistema del controllo di gestione.

Obiettivi operativi di carattere generale

AREA AMMINISTRATIVA, SERVIZI DEMOGRAFICI E SOCIALE

Responsabile: Egildo Spada (fino al 26 maggio 2019) - Emilio Angelosanti (ad oggi)

Responsabilità dell'Area assunta dal Sindaco ai sensi legge l'art. 53, comma 23, della L. 23.12.2000, n. 388,

Negli obiettivi collegati alla gestione del Cas ha concorso l'unità di personale assunta a tempo determinato ai sensi art. 50 bis D.L. 189/2016, con il profilo istruttore amministrativo-contabile cat. C

AREA TECNICO-URBANISTICA

Responsabile Geom. Sandro Sabatini

OBIETTIVO	ATTIVITA'	TEMPISTICA	PESO	% AVANZAMENTO	STATO DI ATTUAZIONE
1. Rendicontazioni e alla regione dell'Umbria – ufficio speciale ricostruzione dei lavori di messa in sicurezza di edifici di culto e di fabbricati di proprietà privata che costituivano pericolo per la pubblica incolumità'	Trasmissione delle relative rendicontazioni non si ritiene debbano essere eseguite altre messe in sicurezza	30.11-2019	100	100%	non si sono verificati scostamenti e le rendicontazioni sono state trasmesse nei tempi richiesti
2. Affidamento della progettazione esecutiva dei lavori di realizzazione di una struttura polivalente di protezione civile	affidamento dell'incarico a libero professionista	30.11.2019	100	100%	Non si e' dato seguito all'affidamento dell'incarico della progettazione in quanto e' stato richiesto un contributo al commissario straordinario governativo per il sisma del 2016 al fine di impinguare la disponibilita'

					finanziaria per la realizzazione dell'opera.
lavori di manutenzione di strade e piazze comunali compreso spazzamento e gestione del verde compresa la gestione del verde dei cimiteri	coordinamento con l'operaio comunale capozucca marco per l'esecuzione dei lavori di manutenzione di cui sopra dovranno essere garantiti tutti i lavori di manutenzione	30.12-2019 30.12.2019	100	100 %	gli obiettivi sono stati interamente raggiunti con l'ausilio e la collaborazione dell'operaio comunale dipendente sig. marco capozucca
messa in sicurezza e ripristino dell'impianto di riscaldamento del palazzo municipale	affidamento dei lavori entro il 31.11.2019	30.11.2019	100	100 %	con determina nr. 53 del 28.10.2019 sono stati affidati i lavori di ripristino dell'impianto di riscaldamento che sono stati immediatamente eseguiti dalla ditta appaltatrice
obiettivo 5 lavori di manutenzione degli impianti di pubblica illuminazione	coordinamento con la ditta appaltatrice dei lavori di manutenzione dovranno essere garantiti tutti i lavori di manutenzione	30.12-2019			gli obiettivi sono stati raggiunti con l'esecuzione immediata di tutti i lavori di manutenzione ordinaria
obiettivo 6 messa in sicurezza e ripristino dell'impianto elettrico e della rete informatica del palazzo municipale	affidamento dei lavori entro il 31.11.2019	30.11.2019			con determina nr. 54 del 28.10.2019 i lavori di ripristino dell'impianto elettrico sono stati affidati alla ditta appaltatrice ed

					i lavori sono stati immediatamente eseguiti
--	--	--	--	--	---

Negli obiettivi collegati all'attività di ricostruzione post sismica hanno concorso l'unità di personale assunta a tempo determinato ai sensi art. 50 bis D.l. 189/2016, con il profilo istruttore amministrativo cat. C.

AREA FINANZIARIA, TRIBUTI-PERSONALE

Responsabile Dott.ssa Patrizia Lattanzi

OBIETTIVO	ATTIVITA'	TEMPISTICA	PESO	% AVA NZA MEN TO	STATO DI ATTUAZIONE
Affidamento del servizio di tesoreria triennio 2019-2021	Affidamento gestione e approvazione convenzione per lo svolgimento del servizio di tesoreria.	31.12.019	100	100%	<p>predisposta in data 30.11.2020, deliberazione consiliare n. 32 relativa a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • affidamento della gestione del servizio di tesoreria comunale per il periodo 2019 - 2021, <p>Con determina dei servizi finanziari n. 12 del 30.05.2019 il è stata approvata l'aggiudicazione definitiva del servizio di cui trattasi a favore della Banca Popolare di Spoleto spa a decorrere dalla data di stipula del contratto di appalto e fino al 31.12.2021</p>
Attività di accertamento evasione tributaria	Notifica avvisi di accertamento TARI anno 2014 e IMU 2015	31.12.019	100	100%	<p>Eseguito L'Ufficio Tributi ha provveduto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • notificare gli avvisi di accertamento TARI anno 2014 • notificare gli avvisi bonari di sollecito del pagamento della TARI

					<p>anno 2015</p> <ul style="list-style-type: none"> • notificare gli avvisi di accertamento IMU 2015 <p>Con determina dei servizi finanziari n. 2 del 28.01.2019 è stato predisposto e approvato il ruolo coattivo per la riscossione delle somme, riguardanti l'imposta comunale sugli immobili, sanzione ed interessi (codd. 8858 - 8859 - 8861 - 8878) per gli anni 2012, 2013 e 2014, per un importo totale di Euro 49.363,85=;</p>
Aggiornamento Sezione Amministrazione e Trasparente	<p>Pubblcazioni relative a: personale e bilanci.</p>	31.12.019	100	100 %	<p>Eseguito</p> <p>Assolvimento dei compiti di pubblicazione e trasmissione delle informazioni relative alla gestione del Personale e alla Gestione finanziaria</p> <p>Nel dettaglio, si è proceduto alla pubblicazione di quanto segue:</p> <p>Personale: contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa 2019-2021 e parte economica 2019</p> <p>Relazione tecnico-illustrativa in merito all'utilizzo delle risorse anno 2019</p> <p>Comunicazioni ed esiti espletamento dei concorsi pubblici per titoli ed esami relativi alla copertura di un posto di istruttore amministrativo e di un posto di Operaio-autista scuolabus</p> <p>Bilanci: Bilancio di previsione 2019-2021 D.U.P. 2019-2021 Relazione del Revisore sul bilancio di previsione</p>

					2019-2021 Variazioni al bilancio di previsione 2019 -2021 Riaccertamento dei residui attivi e passivi Rendiconto di gestione 4-
Assunzione a tempo pieno e indeterminato di un istruttore amministrativo cat. C e di un operaio autista scuolabus cat. B3.	<p>Deliberazione Giunta Comunale per approvazione piano del fabbisogno 2018-2020; Determinazione per avvio mobilità; Deliberazione Giunta Comunale per predisposizione bando;</p> <p>Atti Amministrativi conseguenti, necessari per l'espletamento della procedura di assunzione e la relativa stipula del contratto;</p> <p>Compimento dei medesimi atti amministrativi sopramenzionati per l'espletamento della procedura di assunzione di un operaio autista scuolabus, cat. B3.</p>	31.12.019	100	100%	<p>Con deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 23.03.2018, è stato approvato il piano del fabbisogno di personale a tempo indeterminato per l'anno 2018 ed il triennio 2018/2020;</p> <p>Sono state predisposti tutti gli atti per l'espletamento delle procedure di reclutamento.</p> <p>Con deliberazione della giunta comunale n. 33 del 06.07.2019 sono stati esaminati e approvati i verbali resi dalla commissione giudicatrice del concorso in oggetto, riunitasi nelle sedute del 07.12.2018 (verbale n. 1), 18.03.2019 (verbali nn. 2 e 3), 30.03.2019 (verbale n. 4), 17.04.2019 (verbale n. 5), 13.05.2019 (verbale n. 6); ed approvata la graduatoria finale predisposta dalla Commissione</p> <p>Con deliberazione della giunta comunale n. 30 del 14.05. 2019 sono stati esaminati e approvati i verbali resi dalla commissione giudicatrice del concorso in oggetto, riunitasi nelle sedute del 07.12.2018 (verbale n. 1), 26.02.2019 (verbali nn. 2,</p>

					3 e 4), 25.03.2019 (verbale n. 5) depositati agli atti, della commissione giudicatrice del concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura, a tempo pieno e indeterminato di un posto di categoria di accesso " B3 – Posizione economica B3 ", con profilo professionale "Operaio/Autista Scuolabus" ed approvata la graduatoria finale predisposta dalla Commissione Esaminatrice in esito all'espletamento delle prove e valutazione dei titoli;
--	--	--	--	--	---

Negli obiettivi collegati all'attività di ricostruzione post sismica hanno concorso l'unità di personale assunta a tempo determinato ai sensi art. 50 bis D.l. 189/2016, con il profilo istruttore amministrativo cat. C.

In data 30.07.2020 nr. 2296 del relativo il Nucleo di Valutazione ha trasmesso le schede di valutazione dei Responsabili dei Servizi, redatte sulla scorta della metodologia stabilita nel Sistema di Valutazione della Performance.

Tutti i titolari di posizione organizzativa del Comune di Poggiodomo hanno conseguito una valutazione, con un punteggio medio di 98.

Il Segretario Comunale

Dott Valter Canafoglia