

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2018

Il D. Lgs. 150/2009, recante disposizioni sull'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ha introdotto all'articolo 10, comma 1, lett. b) la Relazione sulla performance quale strumento mediante il quale l'Amministrazione comunale illustra ai cittadini e a tutti i portatori di interesse i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Il comma 3-bis dell'articolo 169 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali prevede che *“il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione. Al PEG è allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati, secondo lo schema di cui all'allegato n. 8 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG”*.

L'Art. 10 del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150, *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*, precisa inoltre che :

1. *Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:*

.....

b) *entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato (29).*

1-bis. *Per gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo.*

**CARATTERISTICHE DELLA POPOLAZIONE, DEL TERRITORIO E
DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE**

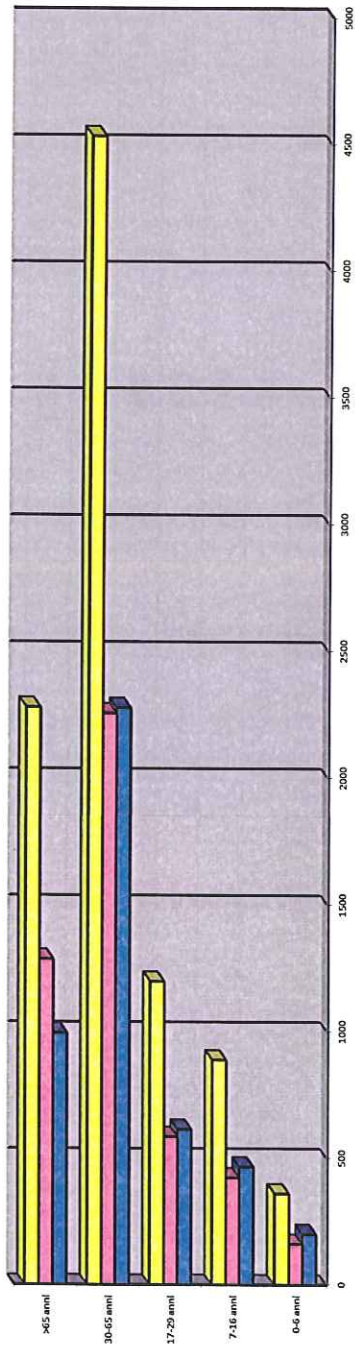
Popolazione legale al censimento	Censimento		Variazione %
	21/10/2001	9/10/2011	
	9.449	9.745	+3,1%

POPOLAZIONE RESIDENTE				
AL 31/12/2017		AL 31/12/2018		SALDO
TOTALE	9.309	TOTALE	9.255	- 54
MASCHI	4.572	MASCHI	4.548	- 24
FEMMINE	4.737	FEMMINE	4.707	- 30
FAMIGLIE ANAGRAFICHE	3.565	FAMIGLIE ANAGRAFICHE	3.575	+ 10
CONVIVENZE ANAGRAFICHE	3	CONVIVENZE ANAGRAFICHE	3	=

MOVIMENTO DELLA POPOLAZIONE			
MASCHI	FEMMINE		TOTALE
ALL'1/1/2018	4.572	ALL'1/1/2018	4.737
NATI	25	NATE	19
DECEDUTI	49	DECEDUTE	59
SALDO NATURALE	-24	SALDO NATURALE	-40
ISCRITTI	105	ISCRITTE	125
CANCELLATI	105	CANCELLATE	115
SALDO MIGRATORIO	0	SALDO MIGRATORIO	10
AL 31/12/2018	4.548	AL 31/12/2018	4.707
			9.255

Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente: Abitanti 13.876

SUDDIVISIONE DELLA POPOLAZIONE PER CLASSI DI ETÀ'			
Fasce d'età	Maschi	Femmine	Totale
0-6 anni	199	160	359
7-16 anni	465	422	887
17-29 anni	613	584	1.197
30-65 anni	2.277	2.256	4.533
> 65 anni	994	1.285	2.279



Diretta: Diresione - Diresione

TOTALE	4.548	4.707	9.255
--------	-------	-------	-------

TASSO DI NATALITA'			
ANNO	NATI	Tasso	
2018	44	0,48%	
2017	48	0,52%	
2016	67	0,71%	
2015	64	0,68%	
2014	72	0,75%	

TASSO DI MORTALITA'			
ANNO 2018	ANNO 2017	ANNO 2016	ANNO 2014
1,16%	1,40%	1,15%	1,28%

CONDIZIONE SOCIO-ECONOMICA DELLE FAMIGLIE

La condizione socio economica delle famiglie treiesi è da ritenersi socialmente accettabile sia per quanto riguarda l'aspetto culturale che quello economico.

E' fuori dubbio che la situazione economica nazionale si riflette anche sulla nostra comunità.

Sono aumentate le situazioni di precarietà economica di nuclei familiari monoreddito o a basso reddito, per la perdita del lavoro. In aumento a maggior ragione le difficoltà economiche dei nuclei già inseriti nel circuito assistenziale dei servizi.

SITUAZIONE POST SISMA 2016

Relativamente alla situazione degli edifici pubblici siti nel Comune di Treia, in particolare di quelli di proprietà comunale, soprattutto a seguito degli eventi sismici dell'ottobre 2016, si riscontra un livello di danneggiamento piuttosto elevato. Sono ben 28 infatti gli edifici e le strutture comunali che hanno riportato danni a seguito del sisma e che sono state segnalate per i relativi sopralluoghi effettuati nel corso del 2017 da parte dei nuclei di valutazione della Protezione civile e della Soprintendenza. Di questi 17 sono stati dichiarati inagibili con relativa emissione di ordinanza di sgombero mentre 11, pur non essendo stata dichiarata l'assoluta inagibilità, riportano danni lievi o diffusi per i quali si renderà necessario in egual modo provvedere alla riparazione.

Tra gli edifici maggiormente danneggiati sono presenti edifici di importanza istituzionale, istituti scolastici ed edifici di culto.

Relativamente agli edifici privati resi inagibili dagli eventi sismici, nel Comune di Treia alla data odierna sono circa 50 le unità immobiliari ripristinate con interventi di riparazione (ordinanza n. 4 del Commissario Ricostruzione) tornati quindi nuovamente agibili e utilizzabili.

Per quanto riguarda l'assistenza alla popolazione sfollata a seguito degli eventi sismici, attualmente nel nostro Comune sono circa 420 i soggetti che percepiscono il Contributo per l'Autonoma Sistemazione (C.A.S.) mentre sono in 8 i soggetti che dimorano presso strutture alberghiere.

Nel gennaio 2018 sono state consegnate n. 8 S.A.E. nella frazione di Passo Treia ai nuclei che ne avevano fatto richiesta, revocando quindi le altre forme di assistenza quali C.A.S. e alloggio presso struttura alberghiera.

Negli ultimi mesi del 2018 l'ERAP Marche ha provveduto all'acquisizione di 26 alloggi invenduti siti nel territorio del Comune di Treia; l'ente alla data odierna ha provveduto all'assegnazione tramite apposita Ordinanza Sindacale di n. 10 alloggi, revocando le altre forme di assistenza nelle modalità indicate dal Dipartimento di Protezione Civile. I restanti alloggi verranno assegnati non appena il Comune avrà a disposizione tutta la documentazione necessaria per il completamento dell'istruttoria.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA - PERSONALE

Categoria e posizione economica	Previsti in dotazione organica	In servizio numero	Categoria e posizione economica	Previsti in dotazione organica	In servizio numero
A.1	0	0	C.1	16	9
A.2	0	0	C.2	1	1
A.3	0	0	C.3	0	0
A.4	0	0	C.4	3	3
A.5	0	0	C.5	2	2
B.1	1	0	D.1	3	2
B.2	0	0	D.2	0	0
B.3	6	4	D.3	2	2
B.4	2	2	D.4	1	1
B.5	3	3	D.5	5	5
B.6	5	5	D.6	2	2
B.7	2	2	Dirigente	0	0
TOTALE	19	16	TOTALE	35	27

Totale personale al 31-12-2018:

di ruolo n.	42
fuori ruolo n.	8

Tra i dipendenti fuori ruolo figurano il Responsabile del Settore Ricostruzione assunto con contratto art. 110 comma 1 Tuel (inserito in dotazione organica) e n. 7 figure tecniche assunte ai sensi dell'art. 50 bis D.L. 189/2016 in conseguenza degli eventi sismici.

Inoltre a ruolo risulta la figura del Segretario Comunale, in convenzione con i Comuni di Colmurano e di Castel Sant'Angelo sul Nera dal 18 dicembre 2018.

In materia di personale il Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale ha approvato i seguenti atti:

- Delibera n. 28 del 28/12/2018 "Piano occupazionale per l'anno 2019 ed il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021";
- Delibera n. 26 del 28/12/2018 "Ricognizione annuale delle eccedenze di personale – Legge n. 183 del 12/11/2011 (Legge di stabilità 2012) - Anno 2019;
- Delibera n. 27 del 28/12/2018 "Approvazione piano triennale delle azioni positive 2019/2021.

AREA TECNICA			AREA ECONOMICO - FINANZIARIA		
Categoria	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio	Categoria	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio
A	0	0	A	0	0
B	6	3	B	0	0
C	4	3	C	3	2
D	5	5	D	3	3
Dir	0	0	Dir	0	0
AREA DI VIGILANZA			AREA DEMOGRAFICA-STATISTICA		
Categoria	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio	Categoria	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio
A	0	0	A	0	0
B	0	0	B	0	0
C	6	5	C	2	2
D	2	2	D	1	1
Dir	0	0	Dir	0	0
ALTRE AREE			TOTALE		
Categoria	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio	Categoria	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio
A	0	0	A	0	0
B	13	13	B	19	16
C	7	3	C	22	15
D	2	1	D	13	12
Dir	0	0	Dir	0	0
TOTALE			TOTALE	54	43

Ai sensi dell'art. 109, 2° comma e dell'art. 50, 10° comma del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – TUEL e dell'art. 22 del vigente Regolamento in materia di Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, le Posizioni Organizzative sono state conferite ai sotto elencati Funzionari:

SETTORE	RESPONSABILE
Responsabile Settore Affari Generali, Risorse Umane, Servizi Demografici	D.ssa Liliana Palmieri
Responsabile Settore Contabilità, Tributi, Economato, Servizi Cimiteriali	Rag. Elisabetta Orazi
Responsabile Settore LL.PP. e Ambiente	Arch. Lauretta Massei
Responsabile Settore Urbanistica e Territorio	Arch. Patrizia Roganti
Responsabile Settore Polizia locale e amministrativa, Commercio e SUAP	D.ssa Barbara Foglia

Responsabile Settore Servizi alla Persona	Dott. Orazio Coppe
Responsabile Settore Ricostruzione post sisma del patrimonio e del territorio	Ing. David Brachetti

STRUTTURE OPERATIVE

Tipologia	ESERCIZIO IN CORSO			
	Anno 2018			
Asili nido	n.	0	posti n.	0
Scuole materne	n.	201	posti n.	201
Scuole elementari	n.	384	posti n.	384
Scuole medie	n.	221	posti n.	221
Strutture residenziali per anziani	n.	31	posti n.	31
Farmacie comunali			n.	0
Rete fognaria in Km				
- bianca				10,00
- nera				0,00
- mista				48,00
Esistenza depuratore			Si	X
Rete acquedotto in Km			No	
Attuazione servizio idrico integrato			Si	X
Aree verdi, parchi, giardini			n.	14
Punti luce illuminazione pubblica			ha.	16,50
Rete gas in Km			n.	2.157
Raccolta rifiuti in Kg.				0,34
- civile				3.999.399
- industriale				0,00
- racc. diff. ta			Si	X
Esistenza discarica			No	X
Mezzi operativi			n.	5
Veicoli			n.	20
Centro elaborazione dati			Si	X
Personal computer			No	
Altre strutture (specificare)			n.	42

SOCIETA' PARTECIPATE

SOCIETA'		Quota di partecipazione del Comune	DURATA IMPEGNO	FUNZIONI ATTRIBUITE
A.P.M. SPA	http://apmggroup.it	0,086	31/12/2050	servizio idrico integrato
CE.MA.CO. SPA		9,540	31/12/2050	servizio macellazione
COSMARI SPA	http://cosmarime.it	3,082	28/02/2053	raccolta e smaltimento rifiuti
SAN SPA	http://acquedottodelnera.it	2,480	31/12/2050	costruzione acquedotto
SIC1 SRL	http://sic1.it	0,090	indeterminata	-
S.I. MARCHE SCRL	www.simarchescrl.it	9,290	31/12/20150	servizio idrico integrato
TASK SRL	http://task.simp.net	0,024	31/12/2050	servizi telematici e gestione sito web istituzionale

CONTESTO INTERNO - AMMINISTRAZIONE COMUNALE

Durante l'anno 2018 l'andamento politico/amministrativo interno ha subito, inizialmente, un periodo sfavorevole dovuto alla sospensione del Sindaco pro-tempore, al quale è succeduto il Vice Sindaco facente funzioni. Tali vicissitudini hanno creato incertezze e ripercussioni anche sulle attività degli uffici comunali, rallentando, in alcuni casi, l'andamento degli stessi ed il mancato raggiungimento di quanto progettato e messo in cantiere fino a quel momento. Il tutto è sfociato nelle dimissioni dei consiglieri comunali che hanno portato allo scioglimento del Consiglio Comunale, con conseguente commissariamento del Comune.

PARI OPPORTUNITÀ

Il Comune di Treia, con deliberazione del Commissario straordinario n. 27 in data 28/12/2018, ha approvato il Piano triennale dei Fabbisogni di Personale 2019/2021, ai sensi dell'articolo 48 del D.Lgs. 198/2006.

Sono state garantite le pari opportunità di genere nello svolgimento delle procedure di reclutamento del personale.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

Con Deliberazione della Giunta comunale n. 46 del 21/02/2018, contestualmente all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione, sono stati assegnati ai Responsabili dei Servizi degli obiettivi specifici con schede individuali, che qui si intendono integralmente riportate.

Gli obiettivi suddetti sono stati divisi in ordinari e di sviluppo ed, a ciascuno di essi, è stata attribuita una diversa pesatura in misura percentuale.

Considerando il clima post sisma del quale gli uffici ancora erano investiti nell'anno in considerazione, non è stato possibile determinare obiettivi particolari di sviluppo del territorio, nonchè finalizzati al risparmio dei costi correnti. Gli Obiettivi programmati sono stati rivolti principalmente al superamento delle problematiche connesse alla gestione del sisma, che ha coinvolto tutti i settori dell'Amministrazione comunale, lasciando poco spazio per altre iniziative.

Il sistema di valutazione della performance è contenuto nel Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi.

Il regolamento sopra specificato prevede, all'articolo 45, che il ruolo del Nucleo di valutazione possa essere rivestito in forma monocratica dal Segretario Comunale. Di fatto, questo ruolo dal 2014 viene svolto dal Segretario Comunale.

In base al regolamento suddetto, il punteggio massimo attribuibile complessivo, ai fini della valutazione della performance dei titolari di Posizione Organizzativa, è pari a 30 punti.

La valutazione complessiva della performance suddetta, da effettuare tramite apposita scheda (nello schema approvato con D.G.C. n. 67/2014), è composta dai seguenti elementi:

- indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (massimo 20 punti);
- raggiungimento di specifici obiettivi individuali, che esulano dalla gestione ordinaria del settore (max 30 p.);
- qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate (max 10 p.);
- capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una differenziazione dei giudizi (max 10 p.);
- capacità e modalità relazionali nei confronti dell'Amministrazione, colleghi ed utenza (max 20 p.);
- livello di preparazione professionale relativa al settore di competenza e grado di conoscenza della normativa europea, nazionale e regionale di riferimento (max 10 p.).

Nella valutazione della performance dei titolari di P.O. si è tenuto conto dell'esito del controllo successivo di regolarità amministrativa previsto dall'articolo 147-bis del D.Lgs. n. 267/2000, effettuato con riferimento all'anno 2018.

Il nostro sistema di premialità prevede, per quanto sopra, la seguente ripartizione in fasce di punteggio:

- fino a 59 punti: non attribuzione indennità di risultato
- fino a 70 punti: 70 % indennità di risultato
- fino a 75 punti: 80 % indennità di risultato
- fino a 85 punti: 90 % indennità di risultato
- sopra a 85 punti: 100 % indennità risultato

La valutazione della performance riguarda sia i dipendenti titolari della Posizione Organizzativa, sia il restante personale. Per quest'ultimi la valutazione avviene sulla base dei seguenti elementi:

1. raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo;
2. raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
3. qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate e comportamenti professionali ed organizzativi;

4. capacità e modalità relazionali nei confronti dell'Amministrazione, colleghi ed utenza.

I punteggi da attribuire ai dipendenti sono i seguenti:

- punto 1 (obiettivi di gruppo): voto max 2
- punto 2 (obiettivi individuali): voto max 2
- punto 3 (competenze e comportamenti): voto max 4
- punto 4 (capacità relazionali): voto max 2

Totale 10 punti.

L'attribuzione dell'incentivo di produttività avviene, sulla base del vigente Contratto Decentrato, in maniera proporzionata ai dipendenti che conseguono una valutazione pari o superiore a 6 punti su 10.

Le valutazioni delle performance effettuata dal Segretario Comunale nei confronti delle P.O. e quelle effettuate dai Responsabili di Settori nei confronti dei rispettivi dipendenti, risultano essere TUTTE POSITIVE. Come dato aggregato si ottiene UN PUNTEGGIO MEDIO ALTO.

La presente relazione, una volta approvata dalla Giunta, verrà sottoposta a validazione da parte del nuovo Nucleo di valutazione istituito dall'Unione Montana di San Severino Marche e pubblicata sul sito dell'Amministrazione Trasparente – sezione Performance.

Treia, 8 luglio 2019


IL SEGRETARIO COMUNALE