



COMUNE DI CALDAROLA

Provincia di Macerata

**Relazione sulla performance**

**Anno 2015**

**I riferimenti normativi e regolamentari**

Preso atto del contenuto del D. Lgs. 27 ottobre 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”, come modificato dal D. Lgs. 1 agosto 2011, n. 141 Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15”.

Preso atto che la disciplina del ciclo della *performance*, inoltre, contenuta nelle disposizioni richiamate dal comma 2, dell'art. 74, sopra citato, costituisce diretta attuazione dell'art. 97 della Costituzione ed enuncia principi generali ai quali si devono adeguare regioni ed enti locali, anche per quanto riguarda gli enti del servizio sanitario nazionale.

Il Piano della performance dunque è il documento programmatico con cui il Comune individua:

- a) gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guidano l'azione amministrativa nel triennio di riferimento;
- b) gli obiettivi operativi annuali assegnati al personale dirigenziale;
- c) i relativi indicatori che permetteranno la misurazione e la valutazione della performance ottenuta.

L'arco temporale di riferimento del presente Piano è il triennio 2013-2015.

Gli obiettivi operativi si riferiscono al corrente anno 2015 e verranno aggiornati annualmente.

Ogni anno il Comune chiarisce gli indirizzi strategici e gli obiettivi operativi che perseguono la massima efficacia, efficienza ed economicità di funzionamento della propria struttura organizzativa. Secondo la legge, tale operazione deve avere una visione triennale, con chiara definizione dei traguardi annuali.

Il Comune definisce in questo Piano gli indirizzi e gli obiettivi ogni anno, per permettere la piena efficienza ed efficacia del funzionamento degli uffici comunali e dei servizi erogati al territorio e ai Cittadini.

Il Piano della Performance è unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione, in applicazione dell'art. 169, comma 3 bis, del TUEL 267/2000, come introdotto dall'art. 3 del D.L. 174/2012, convertito con modificazioni dalla L. 213/2012, tenuto conto che:

- il piano della performance deve fare riferimento alle risorse gestite dall'amministrazione e deve esplicitare il collegamento tra gli obiettivi e le risorse finanziarie, umane e strumentali;
- gli obiettivi e gli indicatori contenuti nel piano della performance devono essere coerenti con quanto previsto nei documenti contabili;
- gli indicatori di risultato costituiscono parte integrante del piano della performance.

Il Comune di Caldarola ha provveduto, in applicazione della normativa sopracitata ad approvare il Regolamento per la valutazione e la premialità del personale con deliberazione della Giunta comunale n. 71 del 27/09/2013.

### Il processo di predisposizione del piano e quello di valutazione

Con deliberazione n. 22 del 29.07.2015, il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di Previsione 2015 e la Relazione Previsionale e Programmatica 2015/2017 con la quale sono stati individuati i programmi che l'Amministrazione ha inteso realizzare.

Successivamente il Segretario Generale e i responsabili dei Settori hanno declinato gli scenari strategici in obiettivi di gestione che costituiscono il contenuto del Piano Esecutivo di Gestione.

Tale operazione è frutto di un dialogo tra il Vertice e i Responsabili, i quali hanno avanzato le loro proposte. Gli obiettivi delle strutture e dei Responsabili sono stati definiti in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti
- specifici e misurabili
- tali da determinare un significativo miglioramento
- annuali (salve eccezioni)
- commisurati agli standard
- confrontabili nel tempo
- correlati alle risorse disponibili.

Tali obiettivi di gestione sono affidati, unitamente alle dotazioni necessarie (finanziarie, umane e strumentali), ai Responsabili.

Entro il 30 settembre, contestualmente alla delibera di salvaguardia degli equilibri di bilancio, ogni Responsabile presenta una relazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi di pertinenza anche al fine di informare il nucleo di valutazione sullo stato d'avanzamento del Ciclo della performance.

La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

Nei mesi successivi, il Nucleo di Valutazione e il Segretario Generale elaborano la Relazione sulla performance, da validare e trasmettere alla Giunta Comunale non oltre il 30 giugno.

Si constata che:

- in data 28.04.2016 con deliberazione del consiglio comunale n. 23 si è provveduto all'approvazione del rendiconto di gestione per l'anno 2015;
- il Segretario Comunale ha fatto presente che non esistono agli atti contestazioni da parte del Sindaco o competenti Assessori circa la difformità dell'attuazione dei programmi rispetto agli obiettivi assegnati a ciascun Responsabile di Settore.

### Il Comune di Caldarola – Principali peculiarità e organizzazione

I principali dati dimensionali del Comune di Caldarola sono i seguenti:

Territorio	Kmq.	29,02
Abitanti al 31.12.2015	n.	1.823
Maschi	n.	900

Femmine	n.	923
Nuclei familiari	n.	754
Abitanti per Km <sup>2</sup>	n.	63

### Partecipazioni societarie

Il Comune di Caldarola detiene le seguenti partecipazioni societarie:

Denominazione	Oggetto attività	Quota partecipazione %	Valore nominale partecipazione
A.S.S.M. S.p.A	Multiservizi	0,0052	€. 1.405,05
UNIDRA S.p.A	Gestione servizio idrico integrato	2,55	€. 705,00
TASK S.R.L.	Gestione rete telematica Sinp	1 quota	€. 10338
CONTRAM S.P.A.	Servizio trasporto urbano	1,86	€. 52.375,00
CONTRAM RETI S.P.A.	Servizio trasporto urbano	3,44	€. 21.062,00
SOCIETA' PER L'ACQUEDOTTO DEL NERA	Servizio idrico	1,15	€. 172.448,00

### Organizzazione

Il Comune di Caldarola si articola in 4 Settori che costituiscono la macrostruttura alla base dell'assetto organizzativo dell'Ente in cui lavorano 14 dipendenti a tempo indeterminato, di cui n. 1 dipendenti a tempo part-time.

Sono presenti n. 4 Posizioni Organizzative (PO), di cui n. 4 Responsabili di Settore che rispondono in ordine alla gestione della spesa nonché al rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi.

Il Segretario Comunale assicura il coordinamento e l'unità dell'azione amministrativa, coordina i Settori.

**2.7 Dotazione organica** (Approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 24 del 04.03.2016):

#### DOTAZIONE ORGANICA

SETTORE – profili professionali	Categ. giuridica	Categ. Econom.	Posti in P.O.	Posti coperti	Posti vacanti
<b>1- SETTORE AFFARI GENERALI</b>					
(Segreteria – Personale – Cultura – Turismo – Sport – Tempo Libero – Stato Civile, Anagrafe, Elettorale, Leva Militare – Servizi Scolastici – Servizi socio-assistenziali – Assistenza e Mensa Scolastica – Commercio – Economato)					
• Istruttore Direttivo	D1	D5	1	1	
• Istruttore Amministrativo					

(servizi demografici – statistici – elettorale – archivio – protocollo)	C1	C5	1	1	
• Collaboratore professionale (servizio mensa scolastica - cuoco)	B3	B7	1	1	
• Ausiliario (servizio mensa scolastica)	A1	A5	1	1	
• Ausiliario (servizio mensa scolastica – pulizia stabili comunali)	A1	A5	1	1	
• Operatore tecnico amministrativo (Servizi sociali, Turismo, Cultura)- <b>part-time 50%</b>	B1	B1	1		1
• operatore servizi scolastici <b>part-time 50%</b> (Servizi scolastici)	B1	B1	1		1
<b>2- SETTORE FINANZIARIO - TRIBUTI</b>					
(Finanziario – Tributi – Imposte e tasse)					
• Funzionario Contabile	D3	D5	1		1
• Istruttore Amministrativo - Contabile (servizi finanziari – gestione tributi)	C1	C5	1	1	
<b>3- SETTORE URBANISTICA – EDILIZIA PRIVATA – LAVORI PUBBLICI</b>					
(Urbanistica – Edilizia – Territorio – Lavori Pubblici – Trasporti – Protezione Civile)					
• Istruttore Direttivo	D3	D3	1		1
• Istruttore Tecnico	C1	C3	1	1	
• Collaboratori professionali (autisti scuolabus)	B3	B7	2	2	
• Collaboratore professionale (conduttore macchine operatrici complesse)	B3	B7	1	1	
• Collaboratore professionale (operaio – messo notificatore)	B3	B7	1	1	
<b>4- SETTORE POLIZIA MUNICIPALE</b>					
(Polizia Municipale – Vigilanza - Occupazione spazi ed aree pubbliche – Responsabile e Coordinatore Associazione servizio polizia municipale dei 5 Comuni)					
• Istruttore Direttivo	D1	D3	1	1	
<b>Totali</b>			<b>16</b>	<b>12</b>	<b>4</b>

La spesa complessiva del personale al 31.12.2015 ammonta a €. 500.005,46 e rappresenta il 29,92% della spesa corrente.

## **RENDICONTAZIONE RISULTATI FINALI PER OBIETTIVI STRATEGICI E OBIETTIVI DI PEG PER SINGOLI SETTORI**

Ogni programma definito in sede di relazione previsionale e programmatica è stato collegato alle risorse disponibili e tradotto in una serie di obiettivi operativi nel Piano Esecutivo di Gestione.

Nel complesso, dalla lettura della Relazione Previsionale e programmatica e del PEG, il Cittadino può osservare come la visione strategica dell'Amministrazione si traduca in obiettivi strategici e operativi.

Ogni Responsabile ha avuto prima di tutto l'obiettivo basilare di garantire la continuità e la qualità di tutti i servizi di sua competenza, mediante l'ottimizzazione delle risorse (economiche, finanziarie, di personale e tecniche) assegnate, in un'ottica di contenimento della spesa pubblica, così come previsto dalle vigenti disposizioni normative.

Altro obiettivo prioritario del Responsabile di Settore è stato la digitalizzazione ovvero l'utilizzo di mezzi e strumenti informatici per una migliore fruibilità e condivisione delle informazioni, per ottimizzare le procedure e per garantire la dovuta trasparenza dell'azione amministrativa.

Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa ed in particolare dal vigente "Sistema di misurazione e di valutazione della performance", approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 27/09/2013, ogni Responsabile deve essere valutato dal Nucleo di valutazione sulla base di una serie di obiettivi di sviluppo o miglioramento ( trasversali e individuali ) specificatamente indicato nel Piano delle Performance approvato dalla giunta comunale con deliberazione n. 99 del 20/12/2013.

I Responsabili dei vari Settori hanno provveduto a depositare la loro relazione finale circa gli obiettivi assegnati. Di seguito vengono riportate le tabelle relative agli obiettivi assegnato e alle relazioni agli obiettivi redatte dai responsabili, allegati al presente atto di cui formano parte integrante e sostanziale.

Si prende atto che :

ANGELO SERI : Responsabile Settore 1 - incarico ricoperto per tutto il 2015

CARLINI GENTILI LINO: Responsabile del Settore 2 incarico ricoperto dal 01.02.2015 al 30.04.2015;

SPINACI ANDREA - Responsabile del Settore 3- incarico ricoperto dal 13.03.2015 al 31.12.2015;

CECCHINI GIANCARLO – Responsabile del Settore 4 – incarico ricoperto per tutto il 2015;

BIONDI ROSSANO – Settore 2 incarico ricoperto dal 01.01.2015 al 31.01.2015 e dal 01.05.2015 al 31.12.2015;

ROSSI LUCIA-MARIA Settore 3 incarico ricoperto dal 01.01.2015 al 12.03.2015;

Le schede valutazione rese secondo lo schema approvato nel regolamento per la valutazione e la premialità del personale di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 71 del 27/09/2013.

Li 13 Dicembre 2016