

COMUNE DI CALDAROLA
Provincia di Macerata

PERFORMANCE ANNO 2022

RELAZIONE

COMUNE DI CALDAROLA

Provincia di Macerata

1. PRESENTAZIONE

La Relazione sulla Performance è prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b) del decreto legislativo n. 150/2009 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.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art. 11, commi 6 e 8, del suddetto decreto che prevedono, tra l'altro, la pubblicazione della relazione sul sito istituzionale nella parte "Performance", pagina "Relazione sulla Performance" della sezione "Amministrazione Trasparente".

La Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse destinate, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive adottate o da adottare.

In base all'art. 27, comma 2, del decreto, la Relazione deve anche documentare gli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione ai fini dell'erogazione, nei limiti e con le modalità ivi previsti, del premio di efficienza di cui al medesimo articolo.

In riferimento alle finalità sopra descritte, la Relazione deve configurarsi come un documento snello e comprensibile accompagnato, ove necessario, da una serie di allegati che raccolgano le informazioni di maggior dettaglio.

La declinazione dei contenuti della relazione dovrà, inoltre, tenere in considerazione le caratteristiche specifiche dell'amministrazione in termini, ad esempio, di complessità organizzativa, articolazioni territoriali, tipologia di servizi resi al cittadino.

Sotto un profilo generale, la stesura del documento deve essere ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

Al pari del Piano della performance ("Piano"), ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b) del decreto, la Relazione è approvata dall'Organo di indirizzo politico amministrativo, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione.

Ai sensi dell'art. 14, commi 4, lettera c) e 6 del decreto, la Relazione deve essere validata dall'Organismo indipendente di valutazione (o altro organismo simile di controllo previsto dall'ente) come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto.

La redazione e la pubblicazione della relazione sul "Piano delle Performance" rappresenta un punto focale dell'applicazione del D.Lgs. 150/09, in quanto strumento che sintetizza i risultati principali ottenuti dall'ente: andamento della programmazione e monitoraggio rispetto ai risultati attesi, valutazione finale e andamento relativo alla trasparenza all'interno dell'ente.

In base all'art. 147-ter c. 1 del D.Lgs. 267/2000, inserito dall'art. 3, co. 1, lett. d), D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213, il Comune ha provveduto a realizzare l'attività di pianificazione, programmazione e monitoraggio degli obiettivi attraverso gli strumenti del Documento Unico di Programmazione 2022/2024, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 27 del 06/10/2021, del Bilancio di Previsione 2022/2024, approvato con Deliberazione di Consiglio comunale n. 42 del 30/12/2021 e del piano

COMUNE DI CALDAROLA

Provincia di Macerata

degli obiettivi per l'anno 2022 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 25/06/2022.

A tale riguardo – ai sensi e per gli effetti dell'articolo 10, comma 1, lettera b), del citato decreto legislativo – la Relazione sulla performance evidenzia, con riferimento all'anno 2022, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati nonché in relazione alle risorse disponibili e degli eventuali scostamenti.

2. INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E PORTATORI DI INTERESSI ESTERNI

Contesto esterno di riferimento

Regione	Marche
Popolazione al 31/12/2022	1.609
Superficie	29,10 km ²
Densità	56,98 ab./km ²

2.1. Andamento demografico

Il Comune di Caldarola ha avuto, tra il 2010 e il 2022, l'andamento demografico riportato nella tabella sottostante.

Anno	Riferimento	Abitanti	Variazione	Variazione %
2010	31/12/10	1.888	-21	-1,10%
2011	31/12/11	1.838	-50	-2,65%
2012	31/12/12	1.836	-2	-0,11%
2013	31/12/13	1.849	13	0,71%
2014	31/12/14	1.838	-11	-0,59%
2015	31/12/15	1.823	-15	-0,82%
2016	31/12/16	1.809	-14	-0,77%
2017	31/12/17	1.758	-51	-2,82%
2018	31/12/18	1.695	-63	-3,58%
2019	31/12/19	1.705	10	0,59%
2020	31/12/20	1.684	-21	-1,23%
2021	31/12/21	1.658	-26	-1,01%
2022	31/12/22	1,609	-49	-2,95%

COMUNE DI CALDAROLA

Provincia di Macerata

2.2. Territorio

Caldarola si trova al centro della vallata del Chienti, a circa 50 km dall'innesto della Flaminia in direzione ovest (verso Roma) e a circa 45 km dall'innesto dell'Autostrada Bologna-Taranto (A14).

3. AMMINISTRAZIONE

L'assetto organizzativo del Comune di Caldarola, al 31/12/2021, è articolato in tre Aree, strutture di massima dimensione dell'Ente, alle quali sono affidate diverse funzioni e attività, secondo il seguente schema di organigramma:

	Sindaco	
	Segretario comunale (Vicesegretario)	
Area Affari Generali	Area Finanziaria-Tributi	Area Urbanistica-Edilizia Privata-Lavori Pubblici

Il Comune di Caldarola, al 31/12/2022, contava n. 19 dipendenti a tempo indeterminato e n. 7 a tempo determinato "lungo".

4. RISULTATI ECONOMICO-FINANZIARI

I risultati economico-finanziari raggiunti dal Comune di Caldarola nell'anno di riferimento sono evidenziati da quanto contenuto nel conto consuntivo approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 11 del 29/04/2023, da cui viene estratto il quadro riepilogativo che segue, che riporta i principali elementi di valutazione.

COMUNE DI CALDAROLA

Provincia di Macerata

Comune di Caldarola (MC)

Allegato n. 10 - Rendiconto della gestione

QUADRO GENERALE RIASSUNTIVO 2022

ENTRATE	ACCERTAMENTI	INCASSI	SPESE	IMPEGNI	PAGAMENTI
Fondo di cassa all'inizio dell'esercizio		1.789.091,92			
Utilizzo avanzo di amministrazione ⁽¹⁾ <i>di cui Utilizzo Fondo anticipazioni di liquidità</i>	413.701,63 0,00		Disavanzo di amministrazione ⁽²⁾	0,00	
Fondo pluriennale vincolato di parte corrente ⁽²⁾	51.261,31		Disavanzo derivante da debito autorizzato e non contratto riplanato con accensione di prestiti ⁽³⁾	0,00	
Fondo pluriennale vincolato in c/capitale ⁽²⁾ <i>di cui Fondo pluriennale vincolato in c/capitale finanziato da debito finanziarie⁽²⁾</i>	843.323,78 0,00 0,00				
Titolo 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	1.094.058,02	1.022.717,57	Titolo 1 - Spese correnti <i>Fondo pluriennale vincolato in parte corrente⁽²⁾</i>	2.611.193,52 47.110,07	2.629.591,39
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	1.412.748,12	1.587.251,87			
Titolo 3 - Entrate extratributarie	424.044,78	308.832,14			
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	2.241.485,89	2.186.106,81	Titolo 2 - Spese in conto capitale <i>Fondo pluriennale vincolato in c/capitale⁽²⁾</i>	1.376.637,86 1.612.104,43	1.979.507,44
Titolo 5 - Entrate da riduzione di attività finanziarie	0,00	0,00	Titolo 3 - Spese per incremento di attività finanziarie <i>Fondo pluriennale vincolato per attività finanziarie⁽²⁾</i>	0,00 0,00	0,00
Totale entrate finali	5.172.336,81	5.104.908,39	Totale spese finali	5.647.045,88	4.609.098,83
Titolo 6 - Accensione di prestiti	0,00	0,00	Titolo 4 - Rimborsi di prestiti <i>Fondo anticipazioni di liquidità⁽³⁾</i>	315.429,62 0,00	315.429,62
Titolo 7 - Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	0,00	0,00	Titolo 5 - Chiusura Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	0,00	0,00
Titolo 9 - Entrate per conto di terzi e partite di giro	544.693,84	550.379,55	Titolo 7 - Spese per conto terzi e partite di giro	544.693,84	602.074,86
Totale entrate dell'esercizio	5.717.030,65	5.655.287,94	Totale spese dell'esercizio	6.507.169,34	5.526.603,31
TOTALE COMPLESSIVO ENTRATE	7.025.317,37	7.444.379,86	TOTALE COMPLESSIVO SPESE	6.507.169,34	5.526.603,31
DISAVANZO DI COMPETENZA <i>di cui Disavanzo di competenza da debito autorizzato e non contratto (DANC)</i>	0,00 0,00	0,00 0,00	AVANZO DI COMPETENZA/FONDO DI CASSA	518.148,03	1.917.776,55
TOTALE A PAREGGIO	7.025.317,37	7.444.379,86	TOTALE A PAREGGIO	7.025.317,37	7.444.379,86

5. ALBERO DELLE PERFORMANCE

In base all'art. 147-te, c. 1 del D.Lgs. 267/2000, inserito dall'art. 3, co. 1, lett. d), D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213, il Comune ha provveduto a realizzare l'attività di pianificazione, programmazione e monitoraggio degli obiettivi attraverso gli strumenti del Documento Unico di Programmazione, del Bilancio di Previsione, del Piano della Performance e del Piano Anticorruzione realizzando compiutamente il ciclo della Performance così come indicato dal legislatore.

Il sistema di pianificazione ha preso le mosse dalla pianificazione pluriennale e strategica e su di essa ha costituito la base per la programmazione annuale che è stata sviluppata nel piano degli obiettivi con l'assegnazione degli obiettivi a ciascun Responsabile di Area, secondo il seguente schema:

- Linee Programmatiche dell'azione di Governo (Del. CC. n. 21 del 13/06/2019);
- Documento Unico di Programmazione 2022/24 (Del. CC n. 34 del 28/09/2022);
- Bilancio di previsione finanziario 2022/24 (Del. CC n. 42 del 30/12/2021);
- Piano degli Obiettivi (Del. G.C. n. 57 del 25/06/2022);
- Report dei Responsabili di Area;
- Valutazione dei dipendenti da parte dei Responsabili di Area;
- Valutazione del Nucleo di Valutazione dei Responsabili di Area;
- Valutazione del Segretario Generale da parte del Sindaco;

COMUNE DI CALDAROLA

Provincia di Macerata

- Rendicontazione attraverso la relazione.

6. CRITICITA'

La teoria classica prevede che gli obiettivi siano, secondo un acronimo inglese, SMART (specifici, misurabili, raggiungibili, rilevanti e temporalmente definiti, oltre che sfidanti). In particolare per ciò che riguarda l'ultima caratteristica, si ritiene che alcuni di quelli individuati per il 2021 ne abbiano in misura esigua e che quindi la loro rendicontazione risulti conseguentemente influenzata.

D'altronde occorre ricordare che il Comune ha subito nel corso del tempo una rilevante diminuzione del personale dipendente, a fronte dell'aumento del carico di lavoro derivante dall'emergenza sisma che solo in parte è stato sostenuto dal personale a tempo determinato appositamente a ciò destinato, inviato da governo e regione. Purtroppo la situazione attuale fa sì che anche il raggiungimento di obiettivi di mantenimento dei servizi erogati possa essere considerato sfidante. Affrontare l'emergenza Covid-19 ha inoltre acuito le difficoltà organizzative già presenti.

7. IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

7.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La valutazione della performance dell'ente prende in considerazione una serie di fattori: il grado di raggiungimento della performance organizzativa; il grado di raggiungimento della performance individuale; i comportamenti e le competenze dei responsabili delle aree; il grado di differenziazione delle valutazioni del personale dipendente affidato alle rispettive aree da parte degli stessi responsabili o la realizzazione di indagini di rilevazione della soddisfazione degli utenti.

La valutazione viene effettuata dal Nucleo Indipendente di Valutazione che nel comune di Caldarola è attualmente composto dal segretario comunale facente funzioni e un componente esterno, attraverso l'esame di report, di incontri con i responsabili e con l'amministrazione sia in fase di programmazione che in fase di consuntivo.

Il grado di raggiungimento della performance organizzativa e individuale viene determinato attraverso la valutazione di obiettivi considerati strategici dall'amministrazione al cui raggiungimento sono stati chiamati a partecipare tutti i responsabili e attraverso la valutazione di almeno obiettivi per ciascuna area, previsti negli strumenti di programmazione.

I comportamenti e le competenze dei responsabili delle aree sono valutati sulla base di una serie di parametri preventivamente stabiliti dal sistema di valutazione, come sotto riportati.

COMUNE DI CALDAROLA
Provincia di Macerata

AMBITO	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORI	PUNTI
Performance Organizzativa	Obiettivi strategici e prioritari	Almeno tre obiettivi che possono essere "pesati"	Massimo 60
Performance Individuale	Obiettivi di miglioramento		
Qualità del contributo individuale alla performance organizzativa dell'ente	<ul style="list-style-type: none"> - Rilevanza degli obiettivi rispetto al contesto di attuazione e capacità di proporre obiettivi impegnativi e sfidanti - Capacità di proporre agli organi politici progetti ed obiettivi innovativi - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo 		Massimo 20
Capacità di valutare i collaboratori e di attuare il sistema di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> - Indice di varianza delle valutazioni - Rispetto delle scadenze del sistema di valutazione e documenti di programmazione e di controllo - Benessere organizzativo del servizio o unità 	Scarto quadratico medio	Massimo 10
Competenze manageriali e professionali	<ul style="list-style-type: none"> - Orientamento al risultato - Capacità organizzative, di coordinamento e di collaborare con gli altri servizi e unità dell'Ente - Capacità di individuare le soluzioni migliori anche in condizioni di incertezza e di adattarsi alle situazioni - Capacità gestire le risorse finanziarie con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità 		Massimo 10
Totale			100

Il regolamento sulla valutazione dei dipendenti che non ricoprono incarichi di posizione organizzativa prevede che venga valutata la performance personale da parte dei rispettivi responsabili di area, tramite la compilazione di una scheda che riporta i seguenti parametri.

COMUNE DI CALDAROLA
Provincia di Macerata

AMBITO	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORI	PUNTI
Performance Organizzativa	Obiettivi individuali o di gruppo	Almeno tre obiettivi che possono essere "pesati"	Massimo 40
Performance Individuale			
Qualità del contributo individuale alla performance organizzativa - Ambito gestionale	- Impegno e affidabilità - Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali - Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie		Da 1 a 5 per ogni fattore (max 15)
Qualità del contributo individuale alla performance organizzativa - Ambito innovativo	- Adattamento ai cambiamenti organizzativi - Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti operativi - Capacità di proporre soluzioni migliorative o innovative		Da 1 a 5 per ogni fattore (max 15)
Comportamenti organizzativi e competenze dimostrate - Ambito relazionale	- Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura - Capacità di operare in gruppo e di stabilire un clima di collaborazione attiva - Capacità di rispondere alle esigenze degli organi politici e di altri enti		Da 1 a 5 per ogni fattore (max 15)
Comportamenti organizzativi e competenze dimostrate - Orientamento alla performance	- Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utente - Grado di autonomia e capacità di organizzazione del proprio lavoro - Capacità di dare risposta alle specifiche esigenze		Da 1 a 5 per ogni fattore (max 15)
		Totale	100

Dalla media delle percentuali relative a tutti i parametri di valutazione indicati, emerge la percentuale complessiva di performance del Comune.

COMUNE DI CALDAROLA

Provincia di Macerata

Infine è prevista la valutazione del Segretario comunale, ai sensi dell'articolo 42 del CCNL dei segretari comunali e provinciali firmato in data 16/05/2001 che prevede l'attribuzione di una indennità di risultato correlata al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti.

Sulla base di quanto previsto dal regolamento per l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, il Sindaco provvede poi alla valutazione del suddetto.

8. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Il piano degli obiettivi 2022 ha stabilito diciannove obiettivi divisi per aree.

Per ciò che riguarda direttamente gli obiettivi inseriti nel relativo piano, dal monitoraggio effettuato si evince che al 31 dicembre 2022:

- gli obiettivi per cui sono stati presentati report e che sono stati dichiarati come realizzati completamente sono 17, mentre due sono stati dichiarati come conclusi rispettivamente al 85% e al 50% per una percentuale complessiva mediata sul peso dei progetti pari al 97% del totale;
- non ci sono obiettivi in corso di realizzazione;
- non risultano obiettivi non ancora iniziati.

Sulla base dei report presentati e della verifica effettuata presso l'ente dal Nucleo Indipendente di Valutazione, è emerso che non tutti gli obiettivi assegnati ai responsabili per il 2021 sono stati raggiunti.

La percentuale di realizzazione degli obiettivi è desunta dai report di ciascun Responsabile, quindi dall'analisi del livello di attuazione delle singole fasi operative in cui si articola ciascun obiettivo e dalla valutazione, prevista dal regolamento del sistema di valutazione del personale dipendente attualmente vigente, effettuata dal Nucleo di Valutazione.

Come detto, in relazione agli obiettivi assegnati a chi svolge le funzioni di segretario comunale la valutazione viene effettuata dal Sindaco.

Tutta l'attività di valutazione di cui detto viene quindi riassunta nella relazione sulla performance, predisposta sulla base di quanto risulta dalla valutazione dei dipendenti effettuata dai singoli responsabili di area e dalle risultanze del processo di valutazione da parte del Nucleo Indipendente di Valutazione.

La relazione viene quindi allegata a proposta di deliberazione della Giunta comunale cui viene sottoposta per l'approvazione.

La relazione approvata viene quindi sottoposta alla validazione del Nucleo Indipendente di Valutazione e pubblicata nell'apposita sezione dell'area "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale del Comune.

9. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

La Performance organizzativa e individuale sono state valutate in relazione al raggiungimento degli obiettivi previsti dal PEG e dal piano degli obiettivi dal Nucleo di Valutazione.

COMUNE DI CALDAROLA
Provincia di Macerata

N.	Obiettivo gestionale	Peso obiettivo	Raggiungimento	Area
1	Rendicontazione spese sisma	10%	90%	Affari Gen.li
2	Gestione e rendicontazione del C.A.S.	10%	100%	Affari Gen.li
3	Emergenza Ucraina	10%	100%	Affari Gen.li
4	Riassetto della gestione del Servizio Polizia Mortuaria	10%	90%	Affari Gen.li
5	Passagio al nuovo formato degli atti dello stato civile	10%	100%	Affari Gen.li
6	Nuove postazioni per il personale aggiunto	10%	100%	Affari Gen.li
7	Completamento digitalizzazione degli atti amministrativi	10%	85%	Affari Gen.li
8	Predisposizione delle candidature per i progetti PNRR di PA DIGITALE	30%	100%	Affari Gen.li
9	In seguito agli eventi sismici del 2016 l'Ente deve provvedere a sistemare tutta la banca dati IMU per gli immobili inagibili al fine di controllare il regolare pagamento dell'imposta per l'anno 2016 ed emettere eventuali accertamenti sul non pagato.	50%	95%	Finanziaria
10	Bonificare la banca dati esistente tramite controlli incrociati con l'anagrafe della popolazione residente ed il catasto urbano al fine di verificare eventuali evasioni di metratura e/o immobili non dichiarati a fini TARI, in particolare dopo gli accadimenti conseguenti al sisma 2016 e all'avvio del rientro della popolazione nelle abitazioni originarie.	50%	95%	Finanziaria
11	Adozione Piano Triennale della prevenzione, della corruzione e dell'integrità e della trasparenza. Predisposizione e corretta informazione sulle misure previste dal piano Piano Triennale della prevenzione, della corruzione e dell'integrità e della trasparenza. Atti relativi alla segnalazione degli illeciti da parte dei dipendenti comunali e da parte dei cittadini; attività di formazione per i responsabili.	25%	100%	Vicesegretario

COMUNE DI CALDAROLA
Provincia di Macerata

12	Collaborazione e assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente con funzioni verbalizzanti, consultive, referenti e di assistenza in ordine alla conformità dell'azione dell'Ente alle normative, allo statuto e ai regolamenti.	25%	60%	Vicesegretario
13	Coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi, disponibilità e collaborazione della risoluzione dei problemi, nel supporto alla relazione di atti amministrativi e nel fornire chiarimenti su testi normativi	25%	60%	Vicesegretario
14	Stesura, controllo e rogazione di contratti in cui è parte l'Ente (escluse cessioni o acquisizioni immobiliari)	25%	70%	Vicesegretario
15	Conclusione degli interventi di restauro e riqualificazione del teatro comunale	30%	70%	Tecnico
16	Adeguamento degli atti relativi a PUA e PSR alle prescrizioni di enti e autorità	15%	85%	Tecnico
17	Conclusione interventi di manutenzione straordinaria di strade comunali.	20%	50%	Tecnico
18	Conclusione degli interventi già avviati per l'efficientamento energetico	15%	90%	Tecnico
19	Rendicontazioni somme da richiedere ad altri enti per interventi già realizzati	20%	80%	Tecnico

10. ALTRI ELEMENTI DI VALUTAZIONE

Come indicato sopra, per completare la determinazione del grado di raggiungimento della performance di ente, sono stati inoltre valutati la qualità del contributo individuale alla performance organizzativa dell'ente; la capacità di valutare i collaboratori e di attuare il sistema di valutazione; le competenze manageriali e professionali.

11. CONFRONTI

Viene infine riportato il confronto dei risultati complessivi della valutazione della performance dell'ultimo triennio, come emerso dalle relazioni.

Risultati complessivi Performance 2020		
Obiettivi	Comportamenti	Totali
100%	93,17%	96,59%

COMUNE DI CALDAROLA
Provincia di Macerata

Risultati complessivi Performance 2021		
Obiettivi	Comportamenti	Totali
98,89%	92,50%	95,70%

Risultati complessivi Performance 2022		
Obiettivi	Comportamenti	Totali
89,50%	79,17%	85,37%