



COMUNE DI CALDAROLA
Provincia di Macerata

PERFORMANCE ANNO 2021

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, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 48 del 28/11/2020, del Bilancio di Previsione, approvato con Deliberazione di Consiglio comunale n. 8 del 31/03/2021 e del piano degli obiettivi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 07/07/2021.



COMUNE DI CALDAROLA

Provincia di Macerata

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 2021, 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 31/12/2021	1.658
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 2021, l'andamento demografico riportato nella tabella sottostante.

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



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 31/12/2021, contava n. 18 dipendenti a tempo indeterminato e n. 6 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 27/04/2022, da cui viene estratto il quadro riepilogativo che segue, che riporta i principali elementi di valutazione.



COMUNE DI CALDAROLA

Provincia di Macerata

QUADRO GENERALE RIASSUNTIVO 2021

ENTRATE	ACCERTAMENTI	INCASSI	SPESE	IMPEGNI	PAGAMENTI
Fondo di cassa all'inizio dell'esercizio		971.172,01			
Utilizzo avanzo di amministrazione ⁽¹⁾ di cui Utilizzo Fondo anticipazioni di liquidità	323.791,12 0,00		Disavanzo di amministrazione ⁽²⁾	0,00	
Fondo pluriennale vincolato di parte corrente ⁽³⁾	56.731,59		Disavanzo derivante da debito autorizzato e non contratto riparato con accensione di prestiti ⁽⁴⁾	0,00	
Fondo pluriennale vincolato in c/capitale ⁽⁵⁾ di cui Fondo pluriennale vincolato in c/capitale finanziato da debito	830.847,16 0,00				
Fondo pluriennale vincolato per incremento di attività finanziarie ⁽⁶⁾	0,00				
Titolo 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	1.077.356,62	1.068.055,08	Titolo 1 - Spese correnti Fondo pluriennale vincolato in parte corrente ⁽⁸⁾	2.888.705,25 51.261,31	3.167.798,49
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	2.040.287,76	2.144.694,36			
Titolo 3 - Entrate extratributarie	274.101,94	306.418,58			
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	3.311.374,66	2.893.324,64	Titolo 2 - Spese in conto capitale Fondo pluriennale vincolato in c/capitale ⁽⁸⁾ di cui Fondo pluriennale vincolato in c/capitale finanziato da debito	3.592.117,55 843.323,78 0,00	2.481.895,86
Titolo 5 - Entrate da riduzione di attività finanziarie	0,00	0,00	Titolo 3 - Spese per incremento di attività finanziarie Fondo pluriennale vincolato per attività finanziarie ⁽⁸⁾	0,00 0,00	0,00
Totale entrate finali	6.703.120,98	6.412.492,66	Totale spese finali	7.375.407,89	5.649.694,35
Titolo 6 - Accensione di prestiti	0,00	0,00	Titolo 4 - Rimborsamento di prestiti Fondo anticipazioni di liquidità ⁽⁸⁾	29.767,56 0,00	29.767,56
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	761.613,71	756.612,22	Titolo 3 - Spese per conto terzi e partite di giro	761.613,71	671.723,06
Totale entrate dell'esercizio	7.464.734,69	7.169.104,88	Totale spese dell'esercizio	8.166.789,16	6.351.184,97
TOTALE COMPLESSIVO ENTRATE	8.676.104,56	8.140.276,89	TOTALE COMPLESSIVO SPESE	8.166.789,16	6.351.184,97
DISAVANZO DI COMPETENZA di cui Disavanzo da debito autorizzato e non contratto formatosi nell'esercizio ⁽⁷⁾	0,00 0,00		AVANZO DI COMPETENZA/FONDO DI CASSA	509.315,40	1.789.091,92
TOTALE A PAREGGIO	8.676.104,56	8.140.276,89	TOTALE A PAREGGIO	8.676.104,56	8.140.276,89

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 2021/23 (Del. CC n. 48 del 28/11/2020);
- Bilancio di previsione finanziario 2021/23 (Del. CC n. 8 del 31/03/2021);
- Piano degli Obiettivi (Del. G.C. n. 73 del 07/07/2021);
- 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;
- Rendicontazione attraverso la relazione.



COMUNE DI CALDAROLA

Provincia di Macerata

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.

AMBITO	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORI	PUNTI
Performance Organizzativa	Obiettivi strategici e prioritari	Almeno tre obiettivi che	Massimo 60



COMUNE DI CALDAROLA
Provincia di Macerata

AMBITO	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORI	PUNTI
Performance Individuale	Obiettivi di miglioramento	possono essere “pesati”	
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 della 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.

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.



COMUNE DI CALDAROLA

Provincia di Macerata

8. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Il piano degli obiettivi 2021 ha stabilito dodici obiettivi divisi per aree.

Per ciò che riguarda direttamente gli obiettivi inseriti nel relativo piano, dal monitoraggio effettuato si evince che al 31 dicembre 2021:

- gli obiettivi per cui sono stati presentati report e che sono stati dichiarati come realizzati completamente sono 11, mentre uno è stato dichiarato come concluso all'85% per una percentuale complessiva pari al 91,67% 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.

N.	Obiettivo gestionale	Peso obiettivo	Raggiungimento	Area
1	Dematerializzazione liste elettorali	40%	100	Affari Gen.li
2	Dematerializzazione atti amministrativi	30%	100	Affari Gen.li
3	Utilizzo di programmi open source e di uso libero	30%	100	Affari Gen.li



COMUNE DI CALDAROLA
Provincia di Macerata

4	Allineamento per riscossioni IMU dal 2016	50%	100	Finanziaria
5	Allineamento banca dati TARI dopo il sisma 2016	50%	100	Finanziaria
6	Adempimenti in materia di anticorruzione Legge n.190/2012 e del D.L.gs n. 33/2013	25%	100	Vicesegretario
7	Collaborazione ed assistenza giuridico amministrativa agli organi dell'Ente	25%	100	Vicesegretario
8	Coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi	25%	100	Vicesegretario
9	Attività rogatoria dei contratti in cui è parte l'Ente	25%	100	Vicesegretario
10	Progettazione ed Appalto lavori di "Sisma 2016 – Ampliamento Sede Comunale per Delocalizzazione Attività Strategiche"	40%	100	Tecnica
11	Completamento ed ampliamento delle procedure di informatizzazione connesso alle pratiche edilizie.	40%	100	Tecnica
12	Appalto dei Lavori relativi all'immobile denominato "Ex-Ospedale"	20%	85	Tecnica

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.

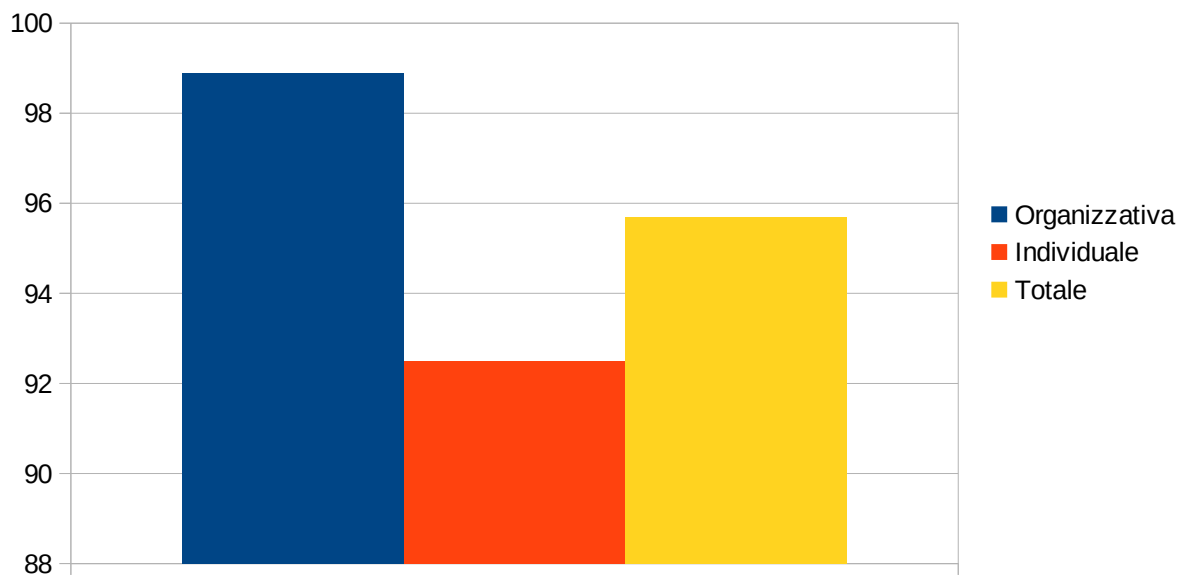
11. RISULTATI COMPLESSIVI

Nel complesso quindi, si riportano sotto forma di grafici i risultati (in valori percentuali) che sono derivati dall'attività di valutazione della performance della struttura del Comune.



COMUNE DI CALDAROLA Provincia di Macerata

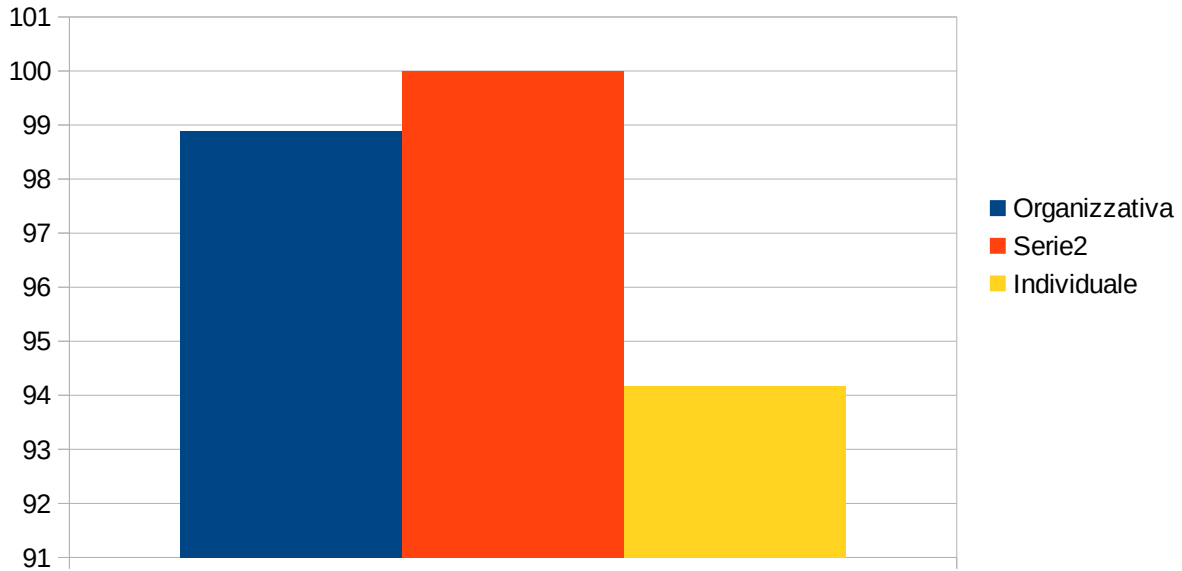
Performance Organizzativa e Individuale



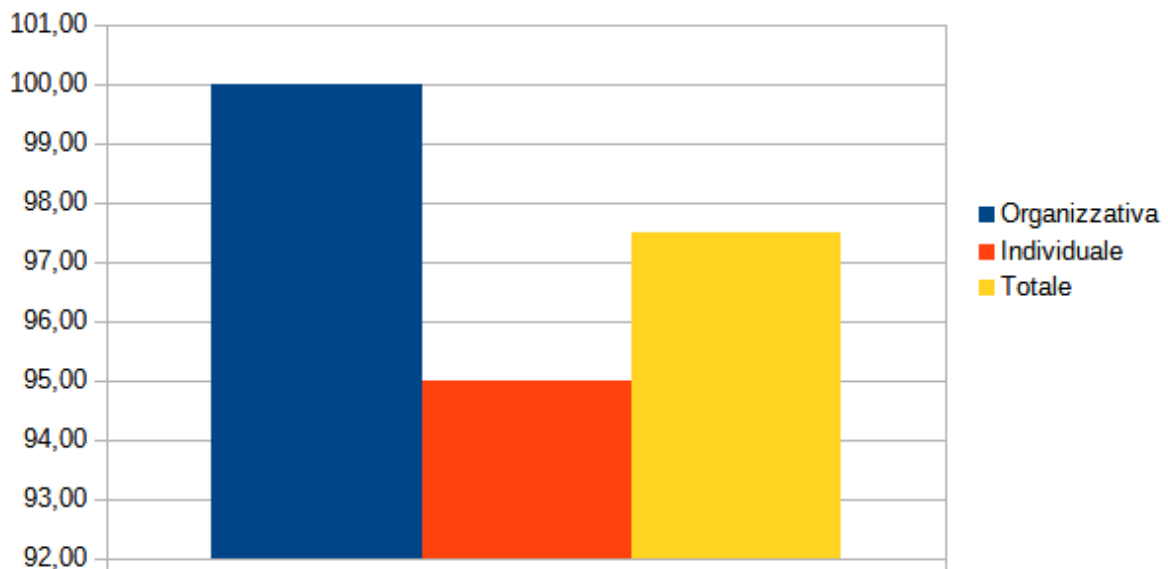


COMUNE DI CALDAROLA Provincia di Macerata

Performance Area Affari Generali



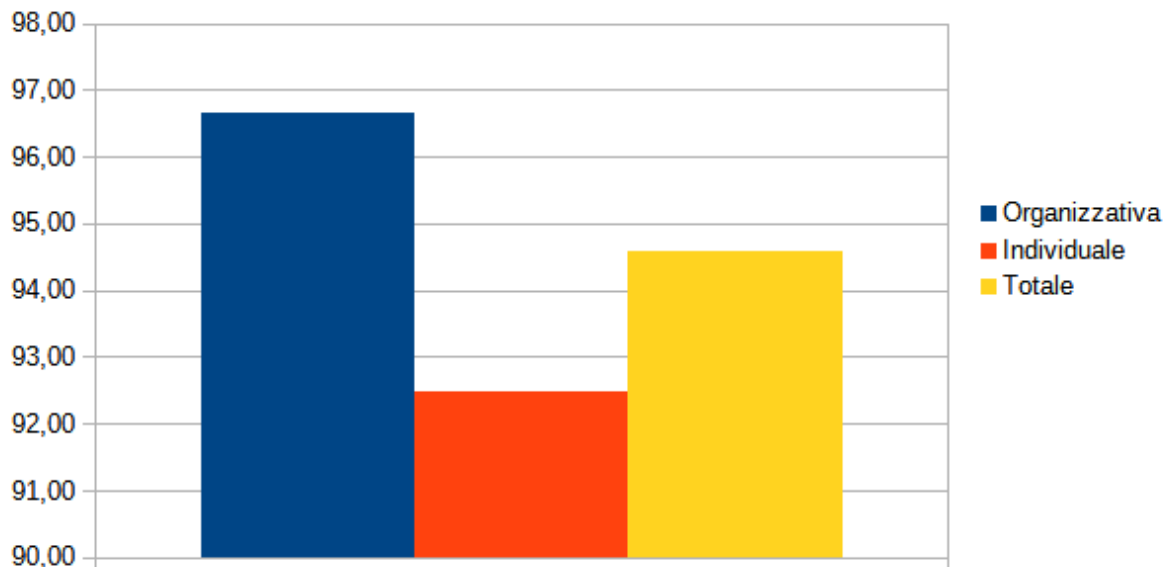
Performance Area Ragioneria-Finanziaria





COMUNE DI CALDAROLA Provincia di Macerata

Performance Area Urb.-LLPP-Ed.Priv.



12. CONFRONTI

Viene infine riportato il confronto dei risultati complessivi della valutazione della performance dell'anno 2021 con quella dell'anno 2020, come emerso dalle relazioni.

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

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