

# **Relazione sulla performance**

**Anno 2014**

## 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 2014-2016.

Gli obiettivi operativi si riferiscono al corrente anno 2014 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. 95 del 12/09/2014.

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

Con deliberazione n. 34 del 9/9/2014, il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di Previsione 2014 e la Relazione Previsionale e Programmatica 2014/2016 con la quale sono stati individuati i programmi che l'Amministrazione intende realizzare.

Successivamente il Segretario Comunale e i responsabili delle Aree 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 tempestivamente 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.

I Responsabili, comunicheranno adeguatamente agli altri dipendenti gli obiettivi loro assegnati, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi.

In ogni momento del Ciclo annuale di gestione della performance è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo di aggiornare gli obiettivi e i relativi indicatori, in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità.

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 Comunale elaborano la Relazione sulla performance, da validare e trasmettere alla Giunta Comunale non oltre il 30 giugno.

Si constata che:

- in data 12/9/2014 la giunta comunale con deliberazione n. 95 ha provveduto all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano delle Performance con conseguenziale assegnazione dei budget;
- in data 29/03/2015 con deliberazione della Giunta Comunale è stata approvata la relazione al rendiconto di gestione per l'anno 2013;
- 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.

#### **1.4 Principio di miglioramento continuo**

Il Comune persegue il fine di migliorare continuamente e affinare progressivamente il sistema di raccolta e comunicazione dei dati di performance. Pertanto saranno rilevati ulteriori dati che andranno a integrare il presente documento, aggiornato tempestivamente anche in funzione della sua visibilità al cittadino.

Il Piano della performance dovrà essere adeguato e integrato progressivamente con l'applicazione delle disposizioni previste dalla Legge 190/2012 e, quindi, con il Piano di prevenzione della corruzione, contenendo obiettivi relativi alle misure previste.

## **2. Il Comune di Caldarola – Principali peculiarità e organizzazione**

Il Comune di Caldarola è un Ente locale dotato di rappresentatività generale, secondo i principi della Costituzione Italiana e nel rispetto delle Leggi dello Stato. Assicura l'autogoverno della comunità che vive sul territorio comunale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo e il pluralismo civile, sociale, politico, economico, educativo, culturale e informativo. Cura e tutela inoltre il patrimonio storico, artistico, culturale, linguistico, ecologico, paesaggistico, urbanistico e

strutturale in cui gli abitanti di Pollenza vivono e lavorano. Promuove il miglioramento costante delle condizioni di vita della comunità in termini di salute, pace e sicurezza.

Chi volesse approfondire il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento del Comune, può leggere lo Statuto comunale, disponibile sul sito internet all'indirizzo:

[www.comune.Caldarola.mc.it](http://www.comune.Caldarola.mc.it)

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

Superficie: Kmq. 37,65

Superficie: Kmq. 37,65

### 1.1 POPOLAZIONE

<b>1.1.1</b> - Popolazione legale al censimento del 2011				1.008
<b>1.1.2</b> - Popolazione residente alla fine del penultimo anno precedente (art.156 D.Lvo 267/2000)	n.			995
di cui:				
maschi	n.			503
femmine	n.			492
nuclei familiari	n.			414
comunità/convivenze	n.			0
<b>1.1.3</b> - Popolazione al 1 gennaio 2014	n.			995
<b>1.1.4</b> - Nati nell'anno	n.	0		
<b>1.1.5</b> - Deceduti nell'anno	n.	0		
		saldo naturale	n.	0
<b>1.1.6</b> - Immigrati nell'anno	n.	0		
<b>1.1.7</b> - Emigrati nell'anno	n.	13		
		saldo migratorio	n.	-27
<b>1.1.8</b> Popolazione al 31-12-2014	n.			968
di cui				
<b>1.1.9</b> - In età prescolare (0/6 anni)	n.			60
<b>1.1.10</b> - In età scuola dell'obbligo (7/14 anni)	n.			76
<b>1.1.11</b> - In forza lavoro 1. occupazione (15/29 anni)	n.			562
<b>1.1.12</b> - In età adulta (30/65 anni)	n.			0
<b>1.1.13</b> - In età senile (oltre 65 anni)	n.			297

Un maggiore dettaglio sui dati dimensionali del Comune sono riportati nella Sezione 1 della Relazione Previsionale e Programmatica disponibile sul sito internet del Comune.

#### Partecipazioni societarie

Il Comune di Pollenza detiene le seguenti partecipazioni societarie:

PARTITA IVA E CODICE FISCALE	RAGIONE DENOMINAZIONE SOCIALE	FORMA GIURIDICA	PERCENTUALE PARTECI- PAZIONE	UTILI (+) O PERDITA (-)  (IMPORTI ARROTONDATI)		
				2011	2012	2013
P.I. e Cod. Fiscale: 93040870433	<b>A.A.T.O. AUTORITA' DI AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE N. 3</b>  "MARCHE CENTRO -MACERATA  Galleria Scipione n. 6  62100 MACERATA	AUTORITA' DI AMBITO	0,68	30.949	34.446	261.920,34
P.I. e Cod. Fiscale:  01210690432	<b>A.S.S.M. S.p.A.</b>  Corso Garibaldi n. 78  62029 TOLENTINO (MC)	SOCIETA' PER AZIONI	0,0033	115.808	9.372	1.467.826, 00
P.I. e Cod. Fiscale: 01705450433	<b>A.S.S.M. Gestione Reti S.p.A.</b>  Corso Garibaldi n. 78  62029 TOLENTINO (MC)	SOCIETA' PER AZIONI	0,0033	3.835	3.554	Incorporata in Assm Spa
P.I. e Cod. Fiscale: 01495070433	<b>UNIDRA – Unione Azienda Idriche Soc. Consortile a r.l.</b> Corso Garibaldi n. 78  62029 TOLENTINO (MC)	S.Cons. a.r.l.	2,028	2.967	545	2.009,00
P.I. e Cod. Fiscale:  01369040439	<b>TASK s.r.l. - TELEMATIC APPLICATIONS FOR SYNERGIC</b>	SOCIETA' DI CAPITALI				

	KNOWLEDGE - Via Velluti n. 41 62100 MACERATA		0,024	- 76.730	288	102,00
■ P.I.:0089957043 6  Cod. Fiscale: 80010900431	<b>COSMARI</b> -CONSORZIO OBBLIGATORIO  SMALTIMENTO RIFIUTI -  Località Piane di Chientil  62029 TOLENTINO (MC)	CONSORZIO	0,4	- 1.857.147	- 959.948	12.085,00
P.I.:0098331043 4  Cod. Fiscale: 92001360434	<b>CONT.TURI.SPORT.</b> Piazza V. Emanuele II n. 13  62020 CALDAROLA (MC)	CONSORZIO	12	5.697	7.086	8.512,99

**Dotazione organica** (Approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 81 del 5/08/2014)

Il Comune di Caldarola si articola in 4 Aree che costituiscono la macrostruttura alla base dell'assetto organizzativo dell'Ente in cui lavorano 6 dipendenti a tempo indeterminato.

Sono presenti n. 4 Posizioni Organizzative (PO), di cui n. 4 Responsabili di Area 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; il servizio è gestito in forma associata con i Comuni di Caldarola e Pollenza (capofila).

Categoria e posizione economica	Previsti in dotazione organica 31/12/2013	In servizio al 31/12/2014	Categoria posizione economica	Previsti in dotazione organica 31/12/2013	In servizio al 31/12/2014
A.1	0	0	C.1	1	0
A.2	0	0	C.2	0	0
A.3	0	0	C.3	1	1
A.4	0	0	C.4	0	0
A.5	0	0	C.5	1	1
B.1	0	0	D.1	0	0
B.2	0	0	D.2	0	0
B.3	3	0	D.3	0	0

B.4	1	1	D.4	2	2
B.5	0	0	D.5	0	0
B.6	1	1	D.6	0	0
B.7	0	0	Dirigenti	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>4</b>

<b>DATI AL 31/12/2014</b>					
<b>AREA TECNICA</b>			<b>AREA ECONOMICO-FINANZIARIA</b>		
<b>Categoria</b>	<b>Previsti dotazione organica</b>	<b>in In servizio</b>	<b>Categoria</b>	<b>Previsti dotazione organica</b>	<b>in In servizio</b>
A	0	0	A	0	0
B	3	2	B	0	0
C	0	0	C	0	0
D	1	1	D	1	1
Dirigenti	0	0	Dirigenti	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>AREA DI VIGILANZA</b>			<b>AREA AMMINISTRATIVA DEMOGRAFICA-STATISTICA</b>		
<b>Categoria</b>	<b>Previsti dotazione organica</b>	<b>in In servizio</b>	<b>Categoria</b>	<b>Previsti dotazione organica</b>	<b>in In servizio</b>
A	0	0	A	0	0
B	0	0	B	0	0
C	2	1	C	1	1
D	0	0	D	0	0
Dirigenti	0	0	Dirigenti	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>ALTRE AREE</b>			<b>TOTALE AL 31/12/2013</b>		
<b>Categoria</b>	<b>Previsti dotazione organica</b>	<b>in In servizio</b>	<b>Categoria</b>	<b>Previsti dotazione organica</b>	<b>in In servizio</b>
A	0	0	A	0	0
B	0	0	B	3	2
C	0	0	C	3	2
D	0	0	D	2	2
Dirigenti	0	0	Dirigenti	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>6</b>

La spesa complessiva del personale al 31.12.2014 ammonta a €. 295.323,66 e rappresenta il 34,90% 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. 87 del 17/9/2013, 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. 110 del 22/11/2013.

I Responsabili delle Aree hanno provveduto a depositare la loro relazione finale circa gli obiettivi assegnati.

<b>Segreteria comunale</b>
<b>SEGRETARIO COMUNALE: D.ssa Giuliana Appignanesi</b>
<b>OBIETTIVI STRATEGICI</b>
<p>Quale servizio più prossimo ai componenti degli organi istituzionali comunali, rilevante e strategico rivela il suo apporto per rendere l'attività di questi la più incisiva e proficua possibile. L'efficacia dell'azione amministrativa, la trasparenza, incisività e pertinenza degli obiettivi presuppongono un apparato amministrativo reattivo e capace di caratterizzare, delle appropriate priorità, le indicazioni di parte politica. Un servizio che favorisca e agevoli il contatto dei cittadini con gli Amministratori prescelti, un servizio che renda fluida e precisa l'azione di manifestazione della volontà degli organi, consentendo una pronta trasformazione delle stesse in soluzioni delle problematiche manifestate dalla cittadinanza, un servizio capace di appropriarsi delle più moderne tecnologie per facilitare l'azione degli organi comunali.</p>
<b>1. OBIETTIVO di PEG: Riorganizzazione del Personale per la gestione associata delle Funzioni Comunali</b>
<p>OBIETTIVO.</p> <p><b>RELAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE</b></p>

AREA AMMINISTRATIVA		Affari Generali, Servizi Demografici, Servizi Sociali
RESPONSABILE DI P.O.		
1. <b>OBIETTIVO di PEG: Mantenimento e miglioramento servizi sociali</b>		
Peso	Indicatore	Valore Atteso
50		

PER TUTTI I RESPONSABILI

**PROGETTI PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI anno 2014.  
PERSONALE AREA TECNICA**

Progetti per la valutazione delle prestazioni individuali al fine della liquidazione del compenso di produttività per l'anno 2014:

Dipendente

**RELAZIONE RESPONSABILE DELL'AREA**

Il nucleo di valutazione prende atto che nel corso dell'anno 2014 la posizione organizzativa risulta attribuita ai seguenti responsabili per i periodo a fianco indicati:

Si allegano le schede di valutazione rese secondo lo schema approvato nel regolamento per la valutazione e la premialità del personale di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 87 del 17/09/2013.