

COMUNE DI SERDIANA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2019

Validata dal Nucleo di Valutazione con verbale del 23 ottobre 2020

Approvato in allegato alla Deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 10 novembre 2020

Premessa

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 3 comma 4 del D. Lgs 150/2009 le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b del D.Lgs 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interesse (stakeholder), interni ed esterni, la rendicontazione sulla generale gestione del ciclo della performance, nonché sugli adempimenti in materia di trasparenza ed di prevenzione della corruzione e della illegalità.

Pertanto nella presente relazione ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della gestione del ciclo della performance complessiva del Comune nell'anno 2018, che inizia dalla programmazione degli obiettivi strategici e organizzativi che l'ente vuole raggiungere e si conclude con la valutazione dei risultati ottenuti, attuata mediante una serie di indicatori precedentemente definiti, e di cui la Relazione rappresenta l'ultimo atto.

L'attuazione del ciclo della performance si fonda sulla sussistenza di quattro momenti/elementi fondamentali:

- a) Programmazione: Piano Triennale di prevenzione della corruzione e attuazione della trasparenza - Documento Unico di Programmazione - Piano Performance/Obiettivi gestionali annuali;
- b) Sistema di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa;
- c) Sistema di misurazione e valutazione della Performance Individuale;
- d) Relazione della Performance.

La stesura della Relazione sulla Performance è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna ed è conforme alle indicazioni contenute nella Delibera Civit (ora ANAC) n° 5/2012: "Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione sulla Performance".

La Relazione è validata dall'Organo di Valutazione, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali così come stabilito dall'art. 14 comma 4 lett. c del D. Lgs 150/2009.

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE DEI CITTADINI

CARATTERISTICHE DELL'ENTE

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente al 31/12/2019, secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a 2681, così suddivisa:

Popolazione	
Descrizione	Dati
Popolazione residente al 31/12/2018	2681
Di cui popolazione straniera	
Descrizione	
Nati nell'anno	23
Deceduti nell'anno	24
Immigrati	93
Emigrati	82

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'Ente, come previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi, è articolata in n. 4 Settori come di seguito denominati:

AREA AMMINISTRATIVA	AREA SOCIO CULTURALE	AREA FINANZIARIA	AREA TECNICA
------------------------	-------------------------	---------------------	-----------------

Al numero dei settori non corrisponde un eguale numero di Responsabili di Settore titolari Posizioni Organizzative e assegnatari delle funzioni ex art. 107 del D.Lgs. 267/2000, perché l'Area Amministrativa nel 2019 è stata retta ad interim dal Responsabile dell'Area Socio-culturale.

L'organizzazione dell'Ente alla data di riferimento conta pertanto tre posizioni organizzative.

La struttura dell'Ente non ha subito negli ultimi anni modifiche nonché processi di razionalizzazione organizzativa sia per l'esiguità delle risorse umane presenti sia per i vincoli di finanza pubblica.

DISTRIBUZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Personale in servizio	
Descrizione	Dati
Segretario Comunale/Ente (unità operative)	1
Dirigenti/Posizioni Organizzative (unità operative)	3
Dipendenti (unità operative)	13
Totale unità operative in servizio	16
Età media del personale	
Descrizione	Dati
Posizioni Organizzative	52
Dipendenti	54
Totale Età Media	
Analisi di Genere	
Descrizione	Dati
% PO donne sul totale delle PO	0,66
% donne occupate sul totale del personale	50
% donne assunte a tempo determinato su totale dipendenti assunti	0

ASSOLVIMENTO OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA

Nell'anno 2019 l'ente ha provveduto a pubblicare nella sezione Amministrazione Trasparente i dati e le informazioni richieste dalla normativa vigente.

L'organo di valutazione con propria attestazione ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere A.N.AC. n. 1310/2016, 1134/2017, ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2 – Griglia di rilevazione al 31 marzo 2019 della delibera n. 141/2019 di ciascun documento, dato ed informazione, sopra elencati, al 31 marzo 2019.

ADEMPIMENTI IN MATERIA DI CONTRASTO E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” reca importanti novità per gli enti locali. L'intervento legislativo si muove nella direzione di rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo puntando ad uniformare l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione già ratificati dal nostro Paese. Le pubbliche amministrazioni sono chiamate pertanto a predisporre, ed aggiornare annualmente, sulla base degli indirizzi forniti nel PNA, un piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) che contenga una adeguata valutazione delle possibili esposizioni dei propri uffici a fenomeni corruttivi, specifiche indicazioni sugli interventi organizzativi che si intendono adottare, quali formare i dipendenti sulle tematiche relative, garantire la partecipazione degli stakeholder, quali misure specifiche volte a prevenire il rischio di fenomeni di “*mala administration*”.

Il Comune di Serdiana:

- si è dotato del piano triennale di prevenzione della corruzione, aggiornato per l'anno 2019 con Deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 14 gennaio 2019;
- ha compilato e pubblicato sul sito web la relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione;
- ha adottato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici con Deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 16/01/2014.

Lo stato di attuazione degli adempimenti previsti dalla legge 190 del 2012, nonché delle azioni previste nel Piano Triennale Prevenzione della Corruzione dell'ente soprarichiamato, ai sensi del comma 59 dell'art. 1 della legge 190/2012 e secondo le linee di indirizzo dettate dal Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall' ANAC può essere considerato positivamente in quanto i diversi ambiti di controllo sono stati accuratamente presidiati.

RISPETTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA

Il legislatore ha disciplinato i precisi obblighi di finanza pubblica al fine del monitoraggio degli adempimenti ed individuato un articolato sistema sanzionatorio/premiale rispettivamente, in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo tra entrate finali e spese finali e in caso di rispetto del saldo a determinate condizioni. Sussistono dunque pesanti ripercussioni sul bilancio dell'anno successivo a carico dell'ente locale inadempiente con conseguenti rilievi sulle performance dello stesso. Quest'ultimo, infatti si vedrà ridurre il fondo sperimentale di riequilibrio e il fondo perequativo nella misura pari alla differenza tra il risultato registrato e l'obiettivo programmatico predeterminato. L'Ente locale, oltre a non poter impegnare spese correnti al di sopra di quelle medie degli ultimi tre anni, non potrà ricorrere all'indebitamento per investimenti, né ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo o qualsivoglia tipologia contrattuale; dovrà infine ridurre le indennità di funzione e i gettoni di presenza (art. 31, c. 26, l. n. 183 del 2011). Rispetto a tale obbligo il comune di Sordana risulta in linea con le disposizioni dettate dal legislatore nazionale e in particolare ha rispettato:

- a) gli obiettivi di pareggio di bilancio;
- b) il limite del tetto di spesa del personale;
- c) il limite del tetto del salario accessorio.

ESITO CONTROLLI INTERNI

Il D.L. 174/2012 convertito in L. 213/2012, prevede un Rafforzamento dei controlli in materia di enti locali le cui risultanze sono trasmesse periodicamente, a cura del Segretario Comunale, al Presidente del Consiglio Comunale, ai Responsabili dei servizi, ((unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché)) ai Revisori dei conti e agli Organi di Valutazione, come documenti utili ai fini della chiusura del processo valutativo sul risultato annuale conseguito dal personale dipendente. Infatti i controlli successivi agli atti forniscono ulteriori informazioni sulle dinamiche e prassi amministrative in atto nell'Ente, tale da collocarsi a pieno titolo fra gli strumenti di supporto per l'individuazione di ipotesi di malfunzionamento.

Il comune di Sordana sotto la direzione del Segretario Comunale, e conformemente alla procedura di selezione casuale degli atti, ai sensi dell'apposito regolamento sul controllo successivo agli atti amministrativi dell'ente ha provveduto ad espletare una sessione annuale di controllo.

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1. Programma di Mandato del Sindaco 2015/2020 (approvato con delibera di C.C. n. 14 del 08/06/2015). Documento presentato dal Sindaco, sentita la Giunta comunale che lo ha recepito, che illustra le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato.
2. Documento Unitario di Programmazione 2019/2021 (approvato con delibera di C.C. n. 17 dell'08/03/2019) che contiene la guida strategica ed operativa cui si basano le previsioni finanziarie di ogni programma di ciascuna funzione alimentata dai capitoli Bilancio.

3. Bilancio di Previsione Finanziario (approvato con Delibera di C.C. n. 18 dell'08 /03/2019);
4. Piano Obiettivi annuali di gestione (approvato con Delibera di G.C. n. 65 del 18/10/2019);
5. Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa, del personale dipendente e la graduazione della Posizione, adeguato ai principi contenuti nel D. Lgs 150/2009.

I su richiamati atti sono rinvenibili sul sito dell'ente al seguente indirizzo <http://www.comune.serdiana.ca.it/>, nella sezione Amministrazione trasparente.

RELAZIONE SUI RISULTATI 2019

L'andamento del Piano degli Obiettivi di Performance 2019 può essere considerato positivamente, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi strategico-politici e degli obiettivi politico amministrativi attribuiti alle P.O., come meglio evidenziato nel prospetto riassuntivo dei singoli obiettivi.

Le criticità riscontrate, che hanno causato le maggiori difficoltà e rallentamenti nella realizzazione degli obiettivi del Piano della Performance 2018 e nella chiusura del ciclo di gestione delle performance, possono essere considerate le seguenti:

- ✓ Rigidi vincoli dettati dal rispetto dei vincoli in materia di finanza pubblica, accompagnati da una situazione economica pesante e difficile che ha creato difficoltà in diversi ambiti (finanziamento di opere, accesso ai servizi sociali e un calo delle entrate);
- ✓ Cronica incertezza nel definire le corrette linee di azioni nell'applicazione della normativa vigente.

Il risultato complessivo, validato dal Nucleo di Valutazione il 23 ottobre 2020, può essere così rappresentato:

Misurazione e valutazione della performance Organizzativa e individuale	
Segretario comunale	90,83/100
Area Finanziaria	90,67/100
Area Amministrativa	84,33/100
Area Socio-culturale	89,79/100
Area Tecnica	91,57/100

