



Comune di OCRE
Provincia di L'AQUILA

Relazione sulla performance
Esercizio 2019

PREMESSA

Il presente documento costituisce la Relazione sulla performance del Comune di Ocre, redatta in linea con quanto previsto dal comma 1, lettera b) dell'alt 10 del decreto legislativo 150/2009 in base al quale le PA devono redigere annualmente un documento denominato: «Relazione sulla performance» che attesta, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i macro risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate.

Le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'alt. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e gli 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 comunali.

Ai sensi del comma 3-bis dell'alt. 169 del Dlgs. 267/2000, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il Piano dettagliato degli Obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, ed il Piano della Performance di cui all'alt 10 del citato Dlgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione.

Il D. Lgs. n. 74/2017, pur confermano l'impianto generale del decreto 150/2009, tiene conto delle modifiche nel frattempo introdotte, ma nello sviluppare i principi e i criteri direttivi dettati dalla legge delega, mira a rettificare e a integrare la normativa al fine di consentire l'effettiva applicazione e dare nuovo impulso ai processi di innovazione e di riforma della pubblica amministrazione.

In tale quadro le modifiche apportate agiscono sostanzialmente su due aspetti fondamentali:

- il rilancio del ciclo della performance, da collegare al ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, come modello di riferimento di una *governance* in grado di raggiungere gli obiettivi fondamentali e di efficienza, e soprattutto di efficacia, nell'esercizio delle relative funzioni,
- una disciplina più rigorosa dei sistemi di valutazione della performance, più strettamente collegati al conseguimento dei risultati, aperti a nuove forme di partecipazione e di controllo sociale.

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa, pertanto, di norma attraverso le seguenti fasi:

1. definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati nel ciclo della performance;
2. collegamento tra obiettivi assegnati e risorse disponibili,
3. eventuale monitoraggio in corso di esercizio e attivazione interventi correttivi,
4. misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale,
5. utilizzo di sistemi premianti basati sulla valorizzazione del merito,
6. rendicontazione dei risultati.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi si è realizzata, nel corso dell'anno 2019, attraverso i seguenti strumenti di programmazione, che soddisfano nel loro complesso le prescrizioni e i contenuti del D. Lgs. n. 150/2009:

- Il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), approvato annualmente con il Bilancio di previsione, individua con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e i progetti assegnati ai centri di responsabilità, descrivendo le linee dell'azione dell'Ente nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare;
- il Piano degli Obiettivi e delle Performance (eventuale) che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione;

Il comma 1-bis dell'articolo 10 del decreto 150, aggiunto dal decreto 74/2017, conferma per gli enti locali le previsioni di cui all'alt 169, comma 3-bis del TUEL disponendo, nello stesso tempo, che la Relazione sulla Performance può, per gli enti locali, essere unificata al rendiconto della gestione.

Con deliberazione n. 10 del 29 marzo 2019 il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il triennio 2019-2021 ai sensi dell'art. 170, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000.

Con deliberazione n. 11 del 29 marzo 2019 il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di previsione finanziaria per il triennio 2019-2021.

L'ente, in quanto comune con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti non ha l'obbligo di approvare il PEG.

Tuttavia l'ente ha ritenuto comunque di dotarsi di uno strumento di programmazione di dettaglio approvando con deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 19/03/2019 il Piano degli obiettivi e delle Performance confermando la metodologia di misurazione e valutazione delle performance, adottata con deliberazione della G.C. n. 38 del 22.05.2018.

Con decreto sindacale n. 8 del 15.10.2019 veniva nominato il nucleo di valutazione in forma monocratica del Comune di Ocre nella persona del Dott. Emilio Petrucci.

La finalità della presente Relazione è quella di dare atto del raggiungimento dei macro obiettivi assegnati dall'Amministrazione e di renderne partecipe la cittadinanza garantendo massima trasparenza ed ampia diffusione dei risultati verso l'esterno.

In riferimento alle finalità sopra descritte, si devono intendere quale parte integrante della relazione i singoli resoconti prodotti dai responsabili dell'Ente nei quali sono stati descritti i risultati conseguiti con riferimento ai singoli obiettivi di settore.

Sotto un profilo generale, la stesura del documento è stata ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità, verificabilità dei contenuti e partecipazione.

La relazione sarà validata dal nucleo di valutazione ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 150/2009.

IL CONTESTO ESTERNO

Il Comune di Ocre è un piccolo Ente di n. 1171 abitanti al 31.12.2019 in provincia dell'Aquila, che presenta

un'estensione territoriale pari a Km² 23.60 - un' altitudine di 850- m s.l.m..

L'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

Il Comune di Ocre è un ente di ridotte dimensioni, con un organico nel 2019, di n. 9 dipendenti , di cui n. 7 a tempo pieno e indeterminato e n. 2 a tempo part time ed indeterminato.

Il quadro delle risorse umane presenti nell'Ente nell'anno 2019, la cui dotazione organica era così suddivisa per contingente di categoria, è il seguente:

Categorie	Posti in servizio	
Segretario Comunale	1	Per dodici ore settimanali
D	3	Di cui un Responsabile dell'Area Tecnica in convenzione ex art- 14 del CCNL con il Comune di Fagnano Alto, un responsabile dell'area economico finanziaria, in convenzione ex art. 14 del C.C.N.L. con la Comunità Montana Montagna di L'Aquila e un istruttore Direttivo di vigilanza .
C	0	
B	4	Di cui n. 2 collaboratori amministrativi Addetti ai Servizi demografici part- time (uno in aspettativa per mandato elettorale) n. 1 autista scuolabus e n. 1 operaio specializzato
A	1	Operaio generico in comando presso il Comune di L'Aquila
TOTALE	9	

Le Posizioni Organizzative nel 2019 sono state conferite come di seguito indicato:

AREA	Titolare di posizione organizzativa
AREA AMMINISTRATIVA	Segretario Comunale Dr.ssa Marina Accili
AREA ECONOMICO FINANZIARIA	Rag. Carlo Dante
AREA TECNICA	Ing. Fausto Pancella

Conclusioni

Le relazioni dei Responsabili apicali di Area e del Segretario Comunale, allegate al presente documento ed oggetto di valutazione della performance 2019, evidenziano il sostanziale raggiungimento degli obiettivi perseguiti dall'ente.

Le stesse relazioni evidenziano come, malgrado la carenza in organico, tutto il personale, seppure ovviamente in misura diversa, abbiano garantito un ottimo livello sia quantitativo che qualitativo dei servizi resi ai cittadini.

Alla luce di quanto esposto in precedenza può affermarsi che l'impegno profuso a livello sia individuale che organizzativo è risultato lodevole.

Si allegano i report dei responsabili sul raggiungimento degli obiettivi nel 2019.

Ocre, 15 settembre 2020

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Marina Accili