COMUNE DI GRATTERI
Provincia di Palermo

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 46 del 27.06.2019

Esecuzione Immediata

OGGETTO: Approvazione Relazione sulla Performance – ANNO 2018

L'anno **duemiladiciannove** e questo giorno **ventisette** del mese di **giugno** alle ore **12,25** nella sala delle adunanze della Sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza l'Avv. Giuseppe Muffoletto nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sigg:

	Presente	Assente
1) MUFFOLETTO Giuseppe - Sindaco	X	
2) PORCELLO Antonella - Vice Sindaco	X	
3) BONANNO Serafino - Assessore		X
4) CIRRITO Nico - "	X	
5) TEDESCO Antonio - "	X	
	4	1

Partecipa il Segretario Comunale D.ssa Catena Patrizia Sferruzza

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il Decreto Legislativo n. 150/2009, in 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, valutazione e monitoraggio degli obiettivi in funzione dell'applicazione del sistema di premialità individuale;

DATO ATTO che il citato decreto stabilisce, all'art. 4, che le amministrazione pubbliche sviluppino il ciclo di gestione della performance, il quale si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei relativi indicatori; - collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

VISTO l'art. 10 del citato decreto, il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche redigano annualmente:
a) un documento programmatico triennale denominato "Piano della performance", che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori;

b) un documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse;

CONSIDERATO che nell'ambito del Servizio di gestione del ciclo della performance sopra citato è stato costituito con determinazione sindacale n.25 del 06/12/2018 il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 150/2009;

RICHIAMATO il Regolamento comunale per l'attuazione nel Comune di Gratteri dei principi generali dell'ordinamento in materia di misurazione, valutazione e valorizzazione dei risultati degli uffici e del merito professionale, approvato con la deliberazione della G.C. n. 61 del 28/12/2015 e successivamente modificato con la deliberazione della G.C. n. 60 del 30/11/2017;

RICHIAMATI altresì il Bilancio di Previsione degli esercizi finanziari 2018-2019-2020 approvato con la deliberazione del Consiglio comunale n. 32 del 21.12.2018;

VISTA la deliberazione della G.C. n. 55 del 28.11.2018 , immediatamente esecutiva, ad oggetto "*Piano della Performance 2018/2020 – Annualità 2018 – Assegnazione degli obiettivi*";

VISTA la Relazione sulla performance allegata alla presente delibera, redatta con riferimento agli obiettivi programmati nell'ambito del Piano della performance, la quale evidenzia la performance raggiunta per ciascun obiettivo e a livello globale di ente, rileva gli eventuali scostamenti;

EVIDENZIATO che, ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 150/2009, la Relazione sulla performance è soggetta alla validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione e che la validazione della Relazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito;

VISTO il D. Lgs. 267/2000, testo unico delle leggi sull'ordinamento delle autonomie locali;

ACQUISITI i pareri favorevoli di cui all'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000

DELIBERA

1. di dare atto di quanto in premessa;
2. di approvare l'allegata Relazione sulla performance 2018;
3. di dare atto che la validazione della Relazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito da parte dei responsabili e del personale dipendente;
4. di stabilire che la Relazione sulla performance 2018 venga pubblicata alla sezione "Trasparenza, valutazione e merito" del sito web del Comune, ai sensi dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009.

Stante l'urgenza di provvedere entro il 30 giugno alla pubblicazione della Relazione sulla performance 2018 sul sito Trasparenza, con successiva votazione unanime favorevole

DELIBERA

DICHIARARE LA PRESENTE IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA ai sensi dell'art.12 della L.R. 44/91 e successive modifiche ed integrazioni.

Letto e sottoscritto:

IL PRESIDENTE

f.to Avv. Giuseppe Muffoletto

L'ASSESSORE ANZIANO **IL SEGRETARIO COMUNALE**

f.to Dott. Nico Cirrito f.to D.ssa Catena Patrizia Sferruzza

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Dal Municipio, lì 27.06.2019

F.to
IL SEGRETARIO COMUNALE

Per l'assunzione dell'impegno di spesa, si attesta la regolare copertura finanziaria, ai sensi dell'art.55, comma 5, legge 8/6/1990, recapita dalla L.R. 48/91.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

.....

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- CHE la presente deliberazione:

E' stata affissa a questo Albo Pretorio per 15 giorni a partire dal 28/6/2019 primo giorno festivo successivo alla data dell'atto (o giorno per specifiche disposizioni di legge). come prescritto dall' art. 11 L.R. 44/91 e s.m.i. (N. 193 .Reg. Pub.);

☐E' stata comunicata con lettera n. _____ in data _____ al Presidente del Consiglio Comunale e ai signori capigruppo consiliari come prescritto dall'art. 15 u.c. del vigente Statuto Comunale;

☐CHE la presente è divenuta esecutiva il 27 GIU. 2019

☐decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;

☒ perchè dichiarata immediatamente esecutiva (art.12);

lì.....

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to D.ssa Catena Patrizia Sferruzza

COMUNE DI GRATTERI

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Documento di validazione della Relazione sulla performance dell'Anno 2018.

(Art.14 D.Lgs 150/2009)

Il Nucleo di Valutazione del Comune di Gratteri, ai sensi dell'art.14, comma 4, lett. c), del D.Lgs n. 150/2009 ha preso in esame la Relazione sulla performance proposta dall'Amministrazione ed inviata al Nucleo, tramite nota prot. n.885/Uff.Pers. del 24.06.2019.

La suddetta relazione finale sulla performance risulta essere stata predisposta dall'Amministrazione, sulla base delle relazioni presentate dai responsabili di Area.

Il Nucleo di Valutazione ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha sviluppato, tenendo conto dei risultati e degli elementi emersi da:

- Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi come modificato;
- Bilancio di previsione degli esercizi finanziari 2019/2021;
- Il monitoraggio, esercitato in corso d'anno, sull'attuazione del Piano della Performance 2018;
- Il monitoraggio sugli obblighi di trasparenza;
- L'interlocuzione diretta con il Segretario comunale e coi Responsabili di Area;
- L'interlocuzione diretta con l'Amministrazione Comunale;
- Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

Il Nucleo ritiene la relazione conforme al dettato normativo e, pertanto, decide di validare la relazione finale sulla performance come previsto dall'art.14 del D.Lgs 150/2009.

27 GIU. 2019

Il Nucleo di Valutazione
- *Avv. Francesco Calabrese* -

COMUNE DI GRATTERI

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

Allegata alla Deliberazione della G.C. N. 46 *DEL* 27 GIU. 2019

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2018

INDICE

1. PREMESSA
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI
   - 2.1 Il contenuto esterno di riferimento
   - 2.2 Analisi delle risorse umane
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI
4. DATI CONTABILI
5. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GWSTIONE DELLA PERFORMANCE

PREMESSA

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, *(come modificato dal D.lgs. 74 del 25.05.2017) nel* delineare la disciplina del ciclo della performance, ha previsto all'art. 10 la redazione annuale, da parte delle amministrazioni pubbliche, di una Relazione sulla performance che evidenzi a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse disponibili.

La misurazione e la valutazione annuale della performance organizzativa è effettuata dal Nucleo di Valutazione, il soggetto di natura tecnica che ha il compito di garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'Amministrazione nel suo complesso.

In ottemperanza alle citate disposizioni, si è provveduto ad elaborare il presente documento, che compendia le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'arco del 2017, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto delle attività istituzionali.

Il quadro organizzativo d'assieme presenta una vista generale che, muovendo dal contesto esterno di riferimento, tocca le strutture organizzative dell'Amministrazione e le relative funzioni, da cui scaturiscono le analisi di contesto interno che recano, nel dettaglio, informazioni sulle caratteristiche, sulle potenzialità e sulle problematicità gestionali connesse alle varie aree di intervento.

In riferimento alle finalità sopra descritte, la Relazione tiene in considerazione le caratteristiche specifiche dell'Amministrazione, in termini di complessità organizzativa e tipologia di servizi resi al cittadino.

Per i dati di carattere economico-finanziario si richiama allo schema del rendiconto della gestione anno 2018 approvato con al delib. della G.C. N. 35 DEL 20.5.2019 in e tutti gli allegati.

Ai sensi dell'art. 14, commi 4, lettera c), e 6 del decreto, la Relazione sulla Performance così come viene approvata dalla Giunta è validata dal Nucleo di Valutazione, che prende atto delle eventuali osservazioni, eccezioni, riflessioni prodotte dal Sindaco e dagli Assessori Comunali nel loro complesso.

Con deliberazione di giunta Municipale n. 59 del 01/07/2013 venivano approvati gli indirizzi metodologici per la valutazione dell'attività svolta dai titolari di posizioni organizzative di cui all'art. 8 del CCNL del 31/03/1999 ai fini del riconoscimento e della corresponsione della retribuzione di risultato.

Il Piano della Performance del Comune di Gratteri è stato adottato e approvato con deliberazione di giunta municipale n. 55 del 28.11.2018 relativo al triennio – 2018/2020, annualità 2018 - e con la medesima deliberazione venivano approvate le relative schede di assegnazione degli obiettivi per l'esercizio in corso.

Il suddetto Piano ha dato avvio al ciclo di gestione della *performance*, articolato nelle seguenti fasi, come descritte all'art. 4 del D.Lgs. 150/09:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai

destinatari dei servizi.

Com'è noto infatti, il D.Lgs. 150/200 (art.4, c.1 e 5) prevede uno stretto collegamento tra il Piano e il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Per quanto riguarda gli enti locali, il legislatore ha recentemente introdotto una norma nel TUEL per rendere tale collegamento più stringente ed evitare duplicazione di documenti.

Gli strumenti: Programma di mandato e Documento unico di programmazione attengono alla dimensione della pianificazione strategica e vengono annualmente tradotti in obiettivi di carattere gestionale-operativo attraverso gli strumenti del Piano Esecutivo di Gestione, Piano Dettagliato degli Obiettivi e Bilancio annuale di previsione, documenti, invece, che attengono alla programmazione e budgeting.

Una specifica evidenziazione è necessaria anche per la legge 190/2012 " Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e per il Decreto Legislativo 33/2013, emanato in attuazione della delega contenuta nella legge 190 concernente " Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni".

Nella redazione del Piano della Performance e della successiva stesura della Relazione a consuntivo è indispensabile, dunque, l'interconnessione con gli strumenti di programmazione adottati dall'Ente:

Il documento è ispirato ai principi di trasparenza, veridicità e verificabilità dei risultati e si propone di illustrare, partendo dall'analisi di alcuni dati relativi al contesto, esterno ed interno, in cui l'Ente opera, gli obiettivi conseguiti rispetto ai programmi contenuti nel Piano della Performance 2018.

Nella presente relazione ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della performance complessiva dell'Ente nell'anno 2018, come programmata nell'ambito di Piano della Performance adottato dall'Ente come sopra richiamato, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati e sia in alcuni sistemi di programmazione e di rilevazione dei dati e delle informazioni.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI

2. <u>Il Contesto di riferimento</u>

In questa sezione si descrivono le principali caratteristiche del contesto esterno nel quale si è svolta l'azione amministrativa nel corso del 2018 e come esso ha influenzato le attività svolte. Tale analisi è funzionale alla contestualizzazione dei risultati ottenuti, nonché propedeutica alla successiva descrizione delle criticità e delle opportunità

Il contesto esterno del Comune di Gratteri è caratterizzato da una particolare bellezza del territorio dal punto di vista ambientale, che si inserisce armoniosamente nell'ambito delle comunità delle Madonie e ne condivide le aspirazioni. L'attrazione turistica costituisce un naturale elemento di forza, che può divenire una ricchezza per il paese.

La popolazione di Gratteri ,al 31.12.2018, è di 910 abitanti, così' suddivisa:

maschi: N. 440 - femmine: n.470;

L'economia del Comune di Gratteri è basata soprattutto sulla zootecnia e, in modo meno rilevante, sulle attività produttive.

I prodotti tipici di più significativa tradizione sono: i dolci tipici di Gratteri (i taralli, i taitu',i turtigliuna i prodotti tipici di Natale e i pupi di Pasqua, i salumi artigianali).

Si registra nell'ultimo quinquennio un notevole flusso migratorio di interi nuclei familiari in conseguenza della crisi economica avvertita in modo particolare nei piccoli centri.

La politica del Comune di Gratteri va indirizzata:

- a promuovere studi, ricerche, iniziative di analisi documentazione attorno alle tematiche della tutela e della valorizzazione del patrimonio culturale e ambientale;
- alla promozione dello sviluppo turistico delle bellezze naturali e monumentali;
- a svolgere attività di formazione attraverso seminari strutturali ed organizzativi;
- a concorrere alla creazione di itinerari strumentali ed organizzativi, in modo da conservare nel territorio visite agevoli e ricche di contenuti;
- a difendere la cultura locale, la salvaguardia e la tutela delle tradizioni locali;
- all'utilizzo delle aree e delle strutture comunali quali;
- all'incentivazione della ristrutturazione dei molti immobili disabitati e vacanti, nella zona del centro storico, per essere adibiti a paese Albergo;
- alla promozione e incentivazione dei prodotti spontanei della montagna (funghi, asparagi e verdura), e dei dolci locali;
- all'incoraggiamento, incentivazione e assistenza delle giovani imprese;

La promozione turistica del territorio sicuramente sarebbe da traino per tutte le altre attività economiche e incoraggerebbe investitori privati ad investire in servizi.

La promozione turistica dovrebbe avvenire con una seria e continua programmazione volta a pubblicizzare il paese attraverso la realizzazione di mostre e convegni.

L'obiettivo, come per il contesto esterno è quello di fornire informazioni rilevanti per l'interpretazione dei risultati raggiunti attraverso l'elencazione di dati, in primo luogo, relativi al personale suddiviso per le diverse tipologie, alle risorse finanziarie assegnate, alle articolazioni territoriali esistenti, ai servizi resi e al numero di utenti serviti.

L'assetto organizzativo è determinato in linea alle funzioni di cui il Comune è titolare ed ai programmi e progetti dell'Amministrazione, secondo il principio della distinzione delle funzioni di indirizzo e controllo politico (proprie degli organi politici) e quelle gestionali di competenza della struttura amministrativa.

Per meglio comprendere la logica di costruzione del Piano della Performance e il collegamento effettivo tra gli obiettivi dell'Amministrazione è necessario ricordare l'assetto organizzativo dell'Ente e le competenze dei Servizi, al fine di comprendere come risultano distribuite le responsabilità gestionali ed i collegamenti con le deleghe conferite dal Sindaco ai vari Assessori.

Il contesto organizzativo interno del Comune di Gratteri è caratterizzato dalla presenza di n. 3 Aree al cui vertice è posto un responsabile di posizione organizzativa che svolge le funzioni tipiche dei soggetti apicali:

- Area Amministrativo e Socio-Assistenziale

- Area Economico/Finanziario - Tributi
- Area Urbanistica, Lavori Pubblici, Servizi manutentivi

L'Area costituisce la tipologia organizzativa permanente di massima direzione alla cui gestione sono preposti i Responsabili di Area.

Le Aree sono stati individuate sulla base delle linee d'intervento su cui insiste l'azione politico amministrativo dell'Ente, essi dispongono di autonomia operativa nell'ambito degli indirizzi strategici, delle politiche di gestione, degli obiettivi e delle risorse assegnate dagli organi di direzione politica.

2.2 Analisi delle risorse Umane

Nel Comune prestano servizio al 31.12.2018 i dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno e parziale come da prospetto

Categoria giuridica/ Posizione economica	Profilo professionale	Orario settimanale	n. Unità
D3 – D6	Ingegnere	18	1
D1 – D4	Assistente sociale	36	1
C - C5	Istruttore Contabile	36	1
C - C5	Istruttore Amministrativo -Bibliotecario	36	1
C - C5	Istruttore Amministrativo	36	1
C - C5	Geometra	36	1
C - C4	Istruttore Amministrativo	36	1
C - C4	Istruttori di P.M.	36	2
B3 - B7	Collaboratore amministrativo	36	1
B - B6	Collaboratore amministrativo	36	1
B - B 5	Elettricista	36	1
B - B2	Idraulico	36	1
B1	Addetto alla Pala meccanica	36	1
A1	Assistente domiciliare	20	1
		TOTALE	n. 15

nel Comune prestano, altresì, servizio al 31.12.2018, n. 13 lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato e parziale a 24 ore settimanali stipulato ai sensi delle Leggi Regionali n. 85/95 e n. 16/2006, come da prospetto :

COMUNE DI GRATTERI (PA)

QUADRO GENERALE RIASSUNTIVO 2018

ENTRATE	ACCERTAMENTI	INCASSI	SPESE	IMPEGNI	PAGAMENTI
Fondo di cassa all'inizio dell'esercizio		0,00			
Utilizzo avanzo di amministrazione	70.359,68		**Disavanzo di amministrazione**	0,00	
di cui Utilizzo Fondo anticipazioni di liquidità (DL 35/2013 e successive modifiche e rifinanziamenti) - solo regioni	*0,00*				
Fondo pluriennale vincolato di parte corrente (1)	0,00				
Fondo pluriennale vincolato in c/capitale (1)	0,00				
Titolo 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	524.366,84	484.716,59	**Titolo 1** - Spese correnti	1.382.297,27	1.365.885,64
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	890.361,26	864.011,91	Fondo pluriennale vincolato in parte corrente (2)	3.049,98	
Titolo 3 - Entrate extratributarie	132.700,92	116.507,27			
			Titolo 2 - Spese in conto capitale	58.659,04	1.036.272,68
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	5.804,53	946.936,69			
			Fondo pluriennale vincolato in c/capitale (2)	29.986,48	
Titolo 5 - Entrate da riduzione di attività finanziarie	0,00	0,00	**Titolo 3** - Spese per incremento di attività finanziarie	0,00	0,00
			Fondo pluriennale vincolato per attività finanziarie (2)		
Totale entrate finali	1.553.233,55	2.412.172,46	**Totale spese finali**	1.473.992,77	2.402.158,29
Titolo 6 - Accensione di prestiti	4.286,72	4.286,72	**Titolo 4** - Rimborso di prestiti	77.875,44	77.875,44
			di cui Fondo anticipazioni di liquidità (DL 35/2013 e successive modifiche e rifinanziamenti)	*0,00*	
Titolo 7 - Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	1.438.563,87	1.438.563,87	**Titolo 5** - Chiusura Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	1.438.563,87	1.312.784,37
Titolo 9 - Entrate per conto di terzi e partite di giro	480.698,40	473.725,27	**Titolo 7** - Spese per conto terzi e partite di giro	480.698,40	535.928,22
Totale entrate dell'esercizio	3.476.782,54	4.328.748,32	**Totale spese dell'esercizio**	3.471.130,48	4.328.748,32
TOTALE COMPLESSIVO ENTRATE	3.547.142,22	4.328.748,32	**TOTALE COMPLESSIVO SPESE**	3.471.130,48	4.328.748,32
DISAVANZO DELL'ESERCIZIO	0,00		**AVANZO DI COMPETENZA/FONDO INCASSA**	76.011,74	0,00
TOTALE A PAREGGIO	3.547.142,22	4.328.748,32	**TOTALE A PAREGGIO**	3.547.142,22	4.328.748,32

(1) Indicare l'importo iscritto in entrata del bilancio alla corrispondente voce riguardante il fondo pluriennale vincolato.

(2) Indicare l'importo corrispondente alla corrispondente voce del fondo pluriennale vincolato risultante in spesa del conto del bilancio

Categoria giuridica/ Posizione economica	Profilo professionale	Orario settimanale	n. Unità
C 1	Istruttore contabile	24	n. 1
C 1	Istruttore amministrativo	24	n. 1
B 1	Esecutore	24	n. 11
		TOTALE	n. 13

nel Comune prestano, altresì, servizio al 31.12.2018 n. 15 lavoratori utilizzati nelle attività socialmente utili (ASU) come da prospetto:

	Profilo professionale	Orario settimanale	n. Unità
ASU	Cuoco	20	n. 1
	Aiuto cuoco	20	n. 1
	Esecutore	2o	n. 4
	Maestra	20	n. 1
	Assistente domiciliare	20	n. 3
	Ragioniera	20	n. 1
	Addetta alla segreteria	20	n. 1
	Operaio Comune	20	n. 1
	Istruttore Amministrativo	20	n. 2
		TOTALE	n. 15

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI

Il Segretario Comunale ha svolto gli accertamenti, articolati in verifiche indirette effettuate tramite colloqui e attraverso una verifica diretta eseguita mediante navigazione del sito, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:

- Il monitoraggio, esercitato in corso d'anno, sull'attuazione del Piano della Performance 2018;
- il monitoraggio sugli obblighi di trasparenza;
- l'interlocuzione diretta con i responsabili di Area;
- l'Interlocuzione diretta con l'Amministrazione Comunale;

L'Analisi dell'intera performance e i risultati ottenuti sono messi in luce all'interno delle relazioni prodotte da ogni singolo Responsabile di Area e agli atti di questo Ente .

Ultimati i lavori, si valuta la prestazione sotto due diversi aspetti:

- i risultati ottenuti dal lavoratore in relazione agli obiettivi assegnati;
- i comportamenti organizzativi tenuti dal responsabile di P.O sotto vari aspetti, quali la leadership, la capacità di lavorare in gruppo, la capacità di problem solving, l'orientamento al cittadino-utente, l'orientamento alla qualità, la capacità innovativa ecc.

Gli obiettivi assegnati sono raggiunti per lo più sui vari i livelli della struttura comunale (Titolari di P.O., dipendenti di cat. A,B,C,D).

Un aspetto critico che rende rigida la struttura è l'oggettiva mancanza di interscambiabilità di funzioni tra i responsabili di settore che di fatto ostacola la rotazione delle figure apicali.

La mancanza di ulteriori figure di Cat. D rende impraticabile la rotazione e incontra i limiti oggettivi per l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività.

A tale riguardo si segnala che le elezioni amministrative di giugno hanno rappresentato un cambiamento importante per l'Amministrazione e l'organizzazione generale che, inevitabilmente, è stata destabilizzata a livello di organizzazione interna.

Nelle schede individuali depositate agli atti sono descritti gli obiettivi strategici ed operativi dei titolari di posizione organizzativa

La totalità dei dipendenti, sulla base del punteggio finale conseguito, risultano aver svolto la loro attività lavorativa in modo apprezzabile. L'esame delle singole schede, la cui valutazione è stata effettuata dai rispettivi titolari di posizione organizzativa evidenzia una quasi totalità positiva dei giudizi .

Per quanto riguarda il grado di condivisione del sistema di valutazione, si rileva che i dipendenti sottoposti al giudizio da parte del rispettivo responsabile hanno per la maggior parte condiviso le valutazioni loro attribuite e abbiano accolto favorevolmente la metodologia.

4. I DATI CONTABILI

Vedasi Allegato