



COMUNE DI GRATTERI

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2017

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 GESTIONE 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 evidenzia 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 problematiche 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 il rendiconto della gestione anno 201 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. 61 del 28.12.2015, modificata con deliberazione della G.M. n.60 del 30.11.2017, 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. 77 del 25.09.2017 relativo al triennio 2017-2019, 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 2017.

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 2017, 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

2.1 Il Contesto di riferimento

In questa sezione si descrivono le principali caratteristiche del contesto esterno nel quale si è svolta l'azione amministrativa nel corso del 2017 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 attuale di Gratteri è di 926 abitanti al 31.12.2017, così suddivisi: maschi. N. 443; femmine: n.483;

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 e 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.

In seguito alla Legge Regione Sicilia del 11.08.2016 n. 17 " Disposizioni in materia di elezione del Sindaco e del Consiglio comunale e di cessazione degli organi comunali. Modifiche di norme in materia di organo di revisione economica – finanziaria degli Enti locali e di status degli amministratori locali" che ha modificato la L.R. 15.09.1997 n. 35, il Consiglio comunale è composto da n. 10 consiglieri e la Giunta comunale da n. 3 assessori.

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

- Settore Amministrativo
- Settore Economico-Finanziario
- Settore Tecnico e Tecnico-Urbanistica

I Servizi costituiscono la tipologia organizzativa permanente di massima direzione alla cui gestione sono preposti i Responsabili di Settore.

I Settori sono stati individuati 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 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 | 2 |
| C - C5 | Istruttore Amministrativo - Bibliotecario | 36 | 1 |
| C - C5 | Istruttore Amministrativo | 36 | 2 |
| 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. 17 |

nel Comune prestano, altresì, servizio 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 :

| 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 n. 15 lavoratori utilizzati nelle attività socialmente utili come da prospetto:

| ASU | Profilo professionale | Orario settimanale | n. Unità |
|--------|---------------------------|--------------------|----------|
| | Cuoco | 20 | n. 1 |
| | Aiuto cuoco | 20 | n. 1 |
| | Esecutore | 20 | 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 2017;
- il monitoraggio sugli obblighi di trasparenza;
- l'interlocuzione diretta con i responsabili di Settore;
- 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 Settore, i quali sulla base degli obiettivi strategici ed individuali ad ognuno assegnati in sede di approvazione del Piano della Performance, hanno descritto le modalità operative e di intervento adottate per il raggiungimento degli stessi.

Dette relazioni, elencate di seguito, vengono allegate alla presente formandone parte integrante e sostanziale della presente relazione:

Responsabile del settore Amministrativo ;

Responsabile del settore tecnico-Urbanistica ;

Responsabile del settore economico finanziario ;

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 cliente, 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.

COMUNE DI GRATTERI (PA)

QUADRO GENERALE RIASSUNTIVO 2017

| ENTRATE | ACCERTAMENTI | INCASSI | SPESE | IMPEGNI | PAGAMENTI |
|--|--------------|--------------|--|--------------|--------------|
| Fondo di cassa all'inizio dell'esercizio | | 267.953,83 | | | |
| Utilizzo avanzo di amministrazione di cui Utilizzo Fondo anticipazioni di liquidità (DL 35/2013 e successive modifiche e rifinanziamenti) - solo regioni | 0,00 | | Disavanzo di amministrazione | 0,00 | |
| Fondo pluriennale vincolato di parte corrente ⁽¹⁾ | 0,00 | | | | |
| Fondo pluriennale vincolato in c/capitale ⁽¹⁾ | 215.771,88 | | | | |
| Titolo 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa | 548.235,62 | 519.714,53 | Titolo 1 - Spese correnti | 1.419.526,05 | 1.344.952,53 |
| Titolo 2 - Trasferimenti correnti | 855.211,99 | 888.842,94 | Fondo pluriennale vincolato in parte corrente ⁽²⁾ | 0,00 | 0,00 |
| Titolo 3 - Entrate extratributarie | 126.320,00 | 82.386,76 | Titolo 2 - Spese in conto capitale | 249.371,88 | 1.339.946,72 |
| Titolo 4 - Entrate in conto capitale | 30.353,06 | 970.143,06 | Fondo pluriennale vincolato in c/capitale ⁽²⁾ | 0,00 | 0,00 |
| Titolo 5 - Entrate da riduzione di attività finanziarie | 0,00 | 0,00 | Titolo 3 - Spese per incremento di attività finanziarie | 0,00 | 0,00 |
| Totale entrate finali | 1.560.120,67 | 2.461.087,29 | Fondo pluriennale vincolato per attività finanziarie ⁽²⁾ | 1.668.897,93 | 2.684.899,25 |
| Titolo 6 - Accensione di prestiti | 0,00 | 0,00 | Totale spese finali | 1.668.897,93 | 2.684.899,25 |
| Titolo 7 - Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere | 230.397,18 | 230.397,18 | Titolo 4 - Rimborso di prestiti | 75.157,37 | 111.370,77 |
| Titolo 9 - Entrate per conto di terzi e partite di giro | 996.688,19 | 986.162,27 | di cui Fondo anticipazioni di liquidità (DL 35/2013 e successive modifiche e rifinanziamenti) | 0,00 | 0,00 |
| Totale entrate dell'esercizio | 2.787.206,04 | 3.677.646,74 | Titolo 5 - Chiusura Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere | 193.064,02 | 193.064,02 |
| TOTALE COMPLESSIVO ENTRATE | 3.002.977,92 | 3.945.600,57 | Titolo 7 - Spese per conto terzi e partite di giro | 990.662,06 | 956.266,53 |
| DISAVANZO DELL'ESERCIZIO | 0,00 | | Totale spese dell'esercizio | 2.927.781,38 | 3.945.600,57 |
| | | | TOTALE COMPLESSIVO SPESE | 2.927.781,38 | 3.945.600,57 |
| TOTALE A PAREGGIO | 3.002.977,92 | 3.945.600,57 | AVANZO DI COMPETENZA/FONDO DI CASSA | 75.196,54 | 0,00 |
| | | | TOTALE A PAREGGIO | 3.002.977,92 | 3.945.600,57 |

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

(2) Indicare l'importo complessivo delle voci relative al corrispondente fondo pluriennale vincolato risultante in spesa del conto del bilancio

5. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

L'attuale Amministrazione, eletta nella tornata amministrativa del 10 giugno 2018, preso atto che nei due anni precedenti non è stata erogata ai titolari di P.O alcuna indennità di risultato, ha tempestivamente provveduto ad adottare il piano degli obiettivi e della performance relativo al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché di stimolare la crescita delle competenze professionali dei dipendenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza di risultati dell'Amministrazione e delle risorse impiegate per il loro perseguimento

PUNTI DI FORZA

Nell'ambito della valutazione annuale è stato rilevato l'impegno delle Posizioni Organizzative e dei dipendenti di adeguare la propria attività lavorativa e le proprie competenze alle rinnovate esigenze organizzative.

E' stato, altresì rilevato il contributo e la collaborazione fornita dal Segretario Comunale nel perseguimento degli obiettivi propri dell'Amministrazione.

PUNTI DI DEBOLEZZA

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 specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.