

ALLEGATO
GC 134/2020
R. Belli

UFFICIO DEL SEGRETARIO COMUNALE

Oggetto: Relazione Annuale sulla Performance. Anno 2019.

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art 3, comma 4, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici.

La Relazione sulla performance, prevista dall'art. 10, comma 1- lettera b) del D. Lgs. n.150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Al pari del Piano sulla Performance, la Relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo e, ai sensi dell'art. 14, commi 4 - lettera c) e 6 del D. Lgs. n. 150/2009, la Relazione deve anche essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009.

La Relazione annuale sulla Performance, ai sensi dell'art. 14, comma 4- lettera c) del più volte richiamato D. Lgs. n.150/2009, deve essere redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione da parte dei cittadini e degli altri utenti finali e alla stessa deve essere data la massima visibilità attraverso la pubblicazione sul Sito istituzionale dell'Amministrazione.

Ai sensi del comma 5 del richiamato Art. 10, infatti, la mancata adozione del Piano o della Relazione della performance, entrambi soggetti all'obbligo dell'approvazione e della pubblicazione, implica l'applicazione di sanzioni a carico dei dirigenti che si siano resi responsabili per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, nonché a carico dell'Amministrazione che non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di collaborazione e di consulenza.

E' importante ricordare che, nel rispetto del principio di autonomia riconosciuto dall'art. 114 della Costituzione, anche i Comuni devono adeguarsi alle norme di principio di cui all' art. 16, comma 2, all'art. 31 ed all'art. 74, comma 2, del D. Lgs. n.150/2009.

Il ciclo di gestione della performance, ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. n. 150/2009, si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale;
- 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 di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Comune di Porto Azzurro, in osservanza alle prescritte disposizioni, ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi:

1. Delibera di G.C. n. 49 del 29/11/2000, avente ad oggetto "Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi- Dotazione Organica- Norme di accesso", così come aggiornato da ultimo con deliberazione di G.C. n. 115 del 16/5/2019;

2. Delibera della Giunta Comunale n. 12 del 22/1/2019 di approvazione del Piano della performance triennio 2019/2021;

3. Delibera di G.C. n. 24 del 14/2/2019 avente ad oggetto " Sistema di misurazione e valutazione della performance. Approvazione.”;

4. Delibera di G.C. n. 167 del 9/7/2019, avente ad oggetto "Approvazione del piano esecutivo di gestione triennio 2019-2021”;

5. Delibera di G.C. n. 188-bis del 13/8/2019, avente ad oggetto “Approvazione piano risorse ed obiettivi (P.R.O.) anno finanziario 2019 “.

Con la presente Relazione sulla Performance, si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2019 ed i risultati ottenuti nei singoli Settori dell'Ente, tenendo conto delle documentazioni tecnico/ gestionali e contabili disponibili presso gli uffici comunali, portando a compimento il Ciclo di gestione della performance così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D. Lgs. 150/2009, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali previsti dal decreto citato.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dalla Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2019, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- a) l'Organizzazione interna dell'Ente;
- b) i Programmi e gli obiettivi per l'anno 2019;
- c) la Verifica finale degli obiettivi 2019 del Piano della Performance;
- d) i Risultati raggiunti.

a) ORGANIZZAZIONE INTERNA DELL'ENTE.

L'Organigramma del Comune di Porto Azzurro al **31/12/2019** era il seguente:

Dotazione organica 2019 /2021							
	CATEGORIA						
<i>descrizione</i>	A	B1	B3	C	D1	D3	<i>totale</i>
<i>Posti di ruolo a tempo pieno previsti in dotazione organica</i>	4	7	7	11	4	1	34
<i>coperti</i>	4	5	6	10	1	1	27
<i>Vacanti</i>	0	2	1	1	3	0	7
	Totale dotazione organica aggiornata						34

In particolare, la dotazione complessiva dei servizi interni (attività amministrativa), si riassume nel quadro sotto riportato:

- AREA AMMINISTRATIVA/DEMOGRAFICA – STATISTICA:

- n° 1 unità inquadrata nella cat. D1 – Laurea in Scienze Politiche;
- n° 4 unità inquadrata nella cat. C – Diploma di Istruzione Secondaria di 2° grado;
- n° 1 unità inquadrata nella cat. B3 (part-time), - Diploma di Istruzione Secondaria di 1° grado;

- **AREA SERVIZI FINANZIARI:**

n° 1 unità inquadrata nella cat. D3 – Titolare di P.O.- Laurea in Economia e Commercio;

n° 2 unità inquadrata nella cat. C – Diploma di Istruzione Secondaria di 2° grado;

n° 1 unità inquadrata nella cat. B3 – Diploma di Istruzione Secondaria di 2° grado;

- **AREA TECNICA- LL.PP./ TUTELA AMBIENTALE/DEMANIO:**

n° 1 posto vacante inquadrato nella cat. D1 –

n° 1 unità inquadrata nella cat. C - Diploma di Istruzione Secondaria di 2° grado;

n° 1 unità inquadrata nella cat. B3 - Diploma di Istruzione Secondaria di 2° grado (Parzialmente destinata al servizio di segreteria particolare del Sindaco);

n° 1 inquadrata nella Cat. B3- vacante

- **AREA TECNICA- URBANISTICA/ EDILIZIA PRIVATA:**

n° 1 unità inquadrata nella cat. D1 – Titolare di P.O.- Laurea in Architettura (Art. 110 TUEL, co. 1);

n° 1 unità inquadrata nella cat. C- Diploma di Istruzione Secondaria di 2° grado;

- **AREA DI VIGILANZA:**

n° 1 posto vacante inquadrato nella cat. D1 –

n° 3 unità inquadrata nella cat. C - Diploma di Istruzione Secondaria di 2° grado (di cui 1 vacante per mobilità esterna.

Come è possibile desumere dai dati su riportati, la struttura interna all'Ente è caratterizzata da una razionale articolazione delle Aree di attività con individuazione e specificazione dei ruoli e delle responsabilità di ciascuna unità operativa. Accanto alle Posizioni Organizzative istituite e, come detto prima tuttora assegnate a componenti l'Organo esecutivo, operano, in posizione di diretta dipendenza dalle stesse, n. 7 figure incaricate di specifiche responsabilità di procedimento consentendo una più puntuale verifica delle attribuzioni di competenza e un più elevato livello di responsabilizzazione operativa e di risultato.

Il livello culturale abbastanza elevato consente un approccio favorevole non solo dal punto di vista dello studio e analisi del lavoro, bensì anche sotto il profilo della cultura dell'etica e della legalità.

E ciò sia con riferimento alle interrelazioni fra Uffici e Organi Elettivi, sia nei rapporti con l'ambiente esterno (Organismi vari, Enti, utenti).

L'attività posta in essere all'interno di ciascuna Area è sviluppata, tenuto conto degli obiettivi e delle risorse attribuite in sede di approvazione del Bilancio di previsione, del P.E.G. e del P.R.O., nel rispetto delle linee di indirizzo proprie degli Organi elettivi. Le risultanze delle attività sviluppate sono periodicamente sottoposte a monitoraggio in sede di controllo di regolarità amministrativa successiva a cura del Segretario Comunale, i cui reports costituiscono oggetto di informativa agli stessi Responsabili di Area, agli Organi elettivi, all'Organismo Indipendente di Valutazione, nonché di pubblicità attraverso la pagina "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

L'andamento del numero dei dipendenti dal 2013 al 2017 rispetto al numero degli abitanti risulta il seguente:

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
dipendenti	34	34	34	34	34	34	34
Abitanti	3753	3782	3806	3809	3800	3747	3757
Abitanti per dipendente	110	111	112	112	112	110	110.5

dipendenti dal 2013 al 2019 distinti per sesso:

totale: n. 34

Donne: n. 13

Uomini: n. 21

dipendenti anno 2019 distinti per fascia di età:

25-29: n. 0

30-34: n. 2

35-39: n. 1

40-44: n. 5
45-49: n. 3
50-54: n. 8
55-59: n. 9
60-64: n. 6
65-68: n. 0
Totale: n. 34

Salute Organizzativa

Alcuni indicatori che misurano la salute organizzativa dell'ente:

Soddisfazione del personale: sufficiente

Numero di collocamento a riposo quota 100: **3**

Numero di richieste di trasferimento: /

Numero di infortuni: /

Stipendio medio percepito dai dipendenti: € 1.400,00

Numero di dipendenti assunti a tempo determinato: n. 6 (Area di Vigilanza)

Livello disciplinare

n. procedure disciplinari /dipendenti ente: /

Anzianità media di servizio: 23,5 anni

Media giorni di assenza: 30

Formazione del personale:

Grado di aggiornamento: sufficiente

n. partecipanti a corsi di aggiornamento / totale dipendenti: n. 12/34

Ore di formazione (media per dipendente): n. 11

Costi di formazione/ Spese del personale: €3.000,00/€. 1.249.003,00

Analisi di genere

Numero di P.O. donne: n. 1 Fino al 20/5/2019)

Numero di donne rispetto al totale del personale: 13

Stipendio medio percepito dal personale donna: € 1.400,00

Numero di personale donna assunto a tempo indeterminato: 13

Età media del personale femminile: 45

Numero di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile: /

Segretario Generale:

Dr.ssa Francesca BARBERI FRANDANISA

b) PROGRAMMI E OBIETTIVI PER L'ANNO 2019

1) Il Comune di Porto Azzurro ha definito, con le sopra indicate delibere di G.M. n.12/2019 e n.188- bis/2019, il Piano della performance e il piano degli obiettivi operativi dei Servizi in cui è suddivisa la struttura amministrativa complessiva dell'Ente. Gli obiettivi assegnati alle varie Aree rispecchiano il programma di mandato dell'Amministrazione e sono diretti a valorizzarne il ruolo tenendo presente la necessità di garantire risposte efficienti ai cittadini nel rispetto assoluto dei termini di legge.

Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso, nonché dei Titolari di P.O.

E' da precisare che, date le proprie ridotte dimensioni, l'Ente non era tenuto, fino al 2017, all'approvazione di un Piano delle performance, limitandosi nel tempo ad approvare il Piano degli Obiettivi operativi di ciascuna Area funzionale e il Piano delle risorse umane e finanziarie attribuite a ciascun titolare di P.O.

Come prima detto, gli obiettivi assegnati sono finalizzati all'attuazione del programma amministrativo, nonché di quelli ulteriori di nuova previsione e tendono al miglioramento della qualità delle prestazioni, sostanziandosi nei risultati che l'Amministrazione ha individuato come prioritari rispetto all'attività generale dell'Ente.

Ogni obiettivo assegnato dall'Organo politico all'Area di pertinenza è stato poi assegnato, a cura del rispettivo Responsabile, all' Ufficio o agli Uffici interessati per competenza funzionale e sono stati valutati a consuntivo attraverso la redazione di schede valutative basate sui criteri prefissati e definiti a livello di contrattazione decentrata.

2) Gli obiettivi organizzativi sono finalizzati a migliorare ed a mantenere le performance gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni dei diversi settori dell'Ente.

La valutazione dei comportamenti organizzativi ha l'obiettivo di confrontare i comportamenti attesi dai Responsabili di Posizione Organizzativa rispetto a quelli effettivamente realizzati.

OBIETTIVI AREA TECNICA LL.PP/TUTELA AMBIENTALE/DEMANIO

Responsabile fino al 19/5/2019: Geom. Enzo BERTELLI

Responsabile dal 20/5/2019: Ass. Antonio LAMBARDI

- 1) *Lavori di manutenzione del Palazzo Comunale:*
Indicatore: Rispetto tempistica per le diverse fasi-
Modalità di rilevazione: documentale-
Peso: 10%;
- 2) *Lavori di manutenzione del Porto Turistico anche con eventuale acquisto dei pontili:*
Indicatori: Rispetto tempistica-
Modalità di rilevazione: documentale-
Peso 10%;
- 3) *Lavori di Recupero del Percorso Madonna Di Monserrato:*
Indicatore: Rispetto tempistica-
Modalità di rilevazione: documentale-
Peso 10%;
- 4) *Opere di recupero e restauro di pavimentazioni del Centro storico:*
Indicatore: Rispetto tempistica
Modalità di rilevazione: documentale
Peso 10%;
- 5) *Opere di ristrutturazione del campo sportivo in Loc. Santissimo:*
Indicatore: Rispetto tempistica
Modalità di rilevazione: documentale
Peso 10%;
- 2) *Tutela e salvaguardia dell' ambiente (Servizio di N.U.) e di tutela della salute attraverso periodiche campagne di sanificazione del territorio e degli spazi verdi:*
Indicatori: Rispetto tempistica- Numero degli interventi
Modalità di rilevazione: documentale e relazione
Peso 15%;
- 3) *Misure per la semplificazione e l'innovazione telematica per la gestione dei procedimenti e per l'incentivazione della trasparenza:*
Indicatore: Rispetto tempistica- Numero delle misure e degli atti pubblicati
Modalità di rilevazione: documentale
Peso 10%;

- 4) *Misure per il miglioramento del funzionamento della macchina comunale, anche attraverso la semplificazione dei procedimenti:*
 Indicatori: Rispetto tempistica- Numero delle misure
 Modalità di rilevazione: Relazione
 Peso 10%;
- 5) *Incentivazione della formazione del personale alla luce delle molteplici novità normative interessanti i diversi settori operativi, dalla contabilità alla digitalizzazione, dalla acquisizione di lavori, beni e servizi alla prevenzione della corruzione e della trasparenza:*
 Indicatori: Rispetto tempistica- Numero delle giornate formative
 Modalità di rilevazione: Relazione
 Peso 5%;
- 6) *Valorizzazione dei rapporti con la Direzione penitenziaria promuovendo e sostenendo progetti di inserimento di recupero- lavorativo all'interno dell'ente e con le altre Associazioni di Volontariato esistenti sul territorio impegnate nel settore della Protezione Civile:*
 Indicatori: Rispetto tempistica
 Modalità di rilevazione: documentale
 Peso 10%;

OBIETTIVI AREA EDILIZIA PRIVATA/URBANISTICA

Responsabile: Arch. Nicola AGENO

- 1) *Adeguamento del Regolamento Urbanistico e degli Strumenti di pianificazione comunale:*
 Indicatori: Rispetto tempistica- Numero di riunioni con Organi elettivi, professionisti e Enti esterni-
 Modalità di rilevazione: documentale – Relazione
 Peso 40%;
- 2) *Definizione dei piani attuativi di iniziativa pubblica e privata in itinere:*
 Indicatori: Rispetto tempistica- Numero delle riunioni degli Organismi tecnici competenti
 Modalità di rilevazione: documentale – Relazione
 Peso 35%;
- 3) *Misure per la semplificazione e l'innovazione telematica per la gestione dei procedimenti e per l'incentivazione della trasparenza:*
 Indicatori: Rispetto tempistica- Numero delle misure adottate e dei provvedimenti pubblicati
 Modalità di rilevazione: documentale
 Peso 10%;
- 4) *Adozione di misure per il miglioramento del funzionamento della macchina comunale, anche attraverso la semplificazione dei procedimenti:*
 Indicatori: Rispetto tempistica- Numero delle misure adottate
 Modalità di rilevazione: relazione
 Peso 10%;
- 5) *Incentivazione della formazione del personale alla luce delle molteplici novità normative interessanti i diversi settori operativi, dalla contabilità alla digitalizzazione, dalla acquisizione di beni e servizi alla prevenzione della corruzione e della trasparenza:*
 Indicatori: Rispetto tempistica- Numero di giornate formative
 Modalità di rilevazione: documentale- Relazione
 Peso 5%;

OBIETTIVI AREA AMMINISTRATIVA

Responsabile: Dr. Ciro SATTO fino al 19/5/2019

Responsabili dal 20/5/2019: Sindaco, Dr. M. PAPI, Ass. TOVOLI, Ass. GUELFY, Ass. ROCCO:

- 1) *Elettorale, Leva, Servizi Demografici:*
 Indicatori: Rispetto tempistica - Numero certificazioni
 Modalità di rilevazione: Relazione

- Peso 20%;
- 2) *Tutela e valorizzazione della persona e dei suoi bisogni garantendo il sostegno ai servizi a favore di famiglie, anziani, disabili e minori:*
Indicatori: Rispetto tempistica - Numero procedimenti sviluppati
Modalità di rilevazione: documentale
Peso 25%;
- 3) *Interventi a favore dei giovani anche attraverso la riqualificazione degli spazi e degli impianti dedicati allo sport e all'intrattenimento:*
Indicatori: Rispetto tempistica- Numero procedimenti sviluppati
Modalità di rilevazione: documentale
Peso 10%;
- 4) *Incentivazione delle attività culturali e del tempo libero:*
Indicatori: Rispetto tempistica- Numero procedimenti sviluppati
Modalità di rilevazione: documentale
Peso 10%;
- 5) *Valorizzazione dei rapporti con le istituzioni scolastiche promuovendo e sostenere progetti di inserimento didattico- lavorativo all'interno dell'ente:*
Indicatori: Rispetto tempistica- Numero procedimenti sviluppati
Modalità di rilevazione: documentale
Peso 10%;
- 6) *Incentivazione della trasparenza, condivisione e partecipazione del cittadino alla vita attiva del comune:*
Indicatori: Rispetto tempistica- Numero provvedimenti pubblicati
Modalità di rilevazione: documentale
Peso 10%;
- 7) *Iniziative per il miglioramento del funzionamento della macchina comunale, anche attraverso la semplificazione dei procedimenti:*
Indicatori: Rispetto tempistica- Numero delle misure adottate
Modalità di rilevazione: relazione
Peso 10%;
- 8) *Incentivazione della formazione del personale alla luce delle molteplici novità normative interessanti i diversi settori operativi, dalla contabilità alla digitalizzazione, dalla acquisizione di beni e servizi alla prevenzione della corruzione e della trasparenza:*
Indicatori: Rispetto tempistica- Numero delle giornate formative e dei provvedimenti pubblicati
Modalità di rilevazione: documentale
Peso 5%;

OBIETTIVI AREA ECONOMICO/FINANZIARIA

Responsabile fino al 19/5/2019 e dal 11/8/2019 al 31/12/2019: Dr. Vilmano MAZZEI

Responsabile dal 20/5/2019 al 10/8/2019: Sindaco, Dr. Maurizio PAPI

- 1) *Predisposizione, con la collaborazione degli altri soggetti operanti all'interno dell'Ente, del Bilancio di Previsione e degli altri strumenti di programmazione finanziaria(DUP, PEG, Rendiconto di gestione ...) e loro gestione:*
Indicatori: Rispetto tempistica relativa a tutte le fasi dei procedimenti – Complessità dei procedimenti- Numero riunioni con altri Organi/ Enti
Modalità di rilevazione: documentale e Relazione
Peso 30%;
- 2) *Gestione delle diverse fasi dei tributi comunali:*
Indicatori: Rispetto tempistica- Numero accertamenti notificati- Numero dei contenziosi sviluppati con relativi esiti
Modalità di rilevazione: documentale e Relazione
Peso 20%;
- 3) *Misure per l'ottimizzazione della spesa puntando a strategie che garantiscano una più attenta politica tributaria e della riscossione puntando a che non si creino disagi e disservizi a cittadini e imprese:*

- Indicatori: Rispetto tempistica- Numero di contenziosi sviluppati con relativi esiti
Modalità di rilevazione: Relazione
Peso 15%;
- 4) *Adozione di misure per la semplificazione e l'innovazione telematica per la gestione dei procedimenti e per l'incentivazione della trasparenza:*
Indicatori: Rispetto tempistica- Numero delle misure adottate
Modalità di rilevazione: Relazione
Peso 10%;
- 5) *Adozione delle misure per il miglioramento del funzionamento della macchina comunale, anche attraverso la semplificazione dei procedimenti:*
Indicatori: Rispetto tempistica- Numero delle misure adottate
Modalità di rilevazione: relazione
Peso 10%;
- 6) *Applicazione del contratto del personale dipendente e relativi adempimenti:*
Indicatore: Rispetto tempistica
Modalità di rilevazione: documentale
Peso 10%;
- 7) *Incentivazione della formazione del personale alla luce delle molteplici novità normative interessanti i diversi settori operativi, dalla contabilità alla digitalizzazione, dalla acquisizione di beni e servizi alla prevenzione della corruzione e della trasparenza:*
Indicatori: Rispetto tempistica- Numero delle giornate formative e dei provvedimenti pubblicati
Modalità di rilevazione: documentale
Peso 5%;

OBIETTIVI AREA DI VIGILANZA

Responsabile fino al 19/5/2019: I.D. Anna Maria SALVATORI

Responsabile dal 20/5/2019: Ass. Marcello TOVOLI

- 1) *Adozione di misure per incrementare il livello di sicurezza dei cittadini incentivando le misure di vigilanza sul territorio e di tutela dell'ordine pubblico e della sicurezza, anche attraverso una gestione razionale dell'impianto di video- sorveglianza:*
Indicatore: Rispetto tempistica
Modalità di rilevazione: Relazione
Peso 25%;
- 2) *Interventi di controllo Urbanistico- edilizio del territorio:*
Indicatori: Rispetto tempistica- Numero di rilievi effettuati e segnalati
Modalità di rilevazione: documentale- Relazione
Peso 15%;
- 3) *Interventi di controllo delle attività commerciali e dell'uso del suolo pubblico:*
Indicatori: Rispetto tempistica- Numero dei rilievi effettuati e segnalati
Modalità di rilevazione: relazione e documentale
Peso 15%;
- 4) *Viabilità e circolazione, gestione del ciclo contravvenzionale:*
Indicatori: Rispetto tempistica- Numero interventi effettuati
Modalità di rilevazione: Relazione
Peso 20%;
- 5) *Misure per la semplificazione e l'innovazione telematica per la gestione dei procedimenti e per l'incentivazione della trasparenza:*
Indicatori: Rispetto tempistica- Numero delle misure adottate
Modalità di rilevazione: documentale
Peso 10%;
- 6) *Misure per il miglioramento del funzionamento della macchina comunale, anche attraverso la semplificazione dei procedimenti:*
Indicatori: Rispetto tempistica- Numero delle misure adottate

Modalità di rilevazione: relazione

Peso 10%;

7) *Misure per incentivare la formazione del personale alla luce delle molteplici novità normative interessanti i diversi settori operativi, dalla contabilità alla digitalizzazione, dalla acquisizione di beni e servizi alla prevenzione della corruzione e della trasparenza:*

Indicatori: Rispetto tempistica- numero giornate formative

Modalità di rilevazione: documentale

Peso 5%.

c) VERIFICA FINALE DEGLI OBIETTIVI 2019. I RISULTATI RAGGIUNTI.

In ragione di quanto previsto dall'art. 11 del Sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance che disciplina le procedure di conciliazione (qualora il dipendente non concordi con la valutazione ottenuta può inviare istanza di revisione della valutazione), avverso le schede di valutazione non sono stati presentati ricorsi da parte di dipendenti e/o da parte delle Posizioni Organizzative.

Considerato che la verifica degli obiettivi di produttività e qualità richiesti viene effettuata dall'Organismo di Valutazione la quale deve risultare da apposito verbale da trasmettere al Sindaco, l'Organismo di Valutazione ha redatto appositi verbali che sono stati depositati agli atti. Il processo di valutazione è stato concluso in data 2/4/2020.

d) MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Con delibera di Giunta n. 260 del 20/12/2018 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza (P T P C T) 2019-2021, pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione.

L'amministrazione ha individuato il Segretario quale RPCT (Responsabile per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza) con decreto del 17/1/2013.

Il Piano tende al rafforzamento ed al miglioramento del collegamento tra il sistema di programmazione, il sistema dei controlli, gli obblighi di trasparenza e il Piano dettagliato degli obiettivi, al fine di creare un sistema di amministrazione in grado di assicurare, con maggiore facilità, comportamenti interni finalizzati a prevenire attività illegittime ed illecite, senza in alcun modo pregiudicare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Le misure previste nel Piano costituiscono obiettivi individuali dei Responsabili di Area in P.O., responsabili delle misure stesse.

Il Segretario, in qualità di RPCT, sovrintende all'applicazione del Piano; di seguito si elencano alcune misure adottate.

Anticorruzione:

Adozione della Relazione del Responsabile della prevenzione della Corruzione relativa all'anno 2019, pubblicata sul sito dell'Ente, sulla base delle indicazioni fornite da ANAC, sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti.

Controlli interni:

In adempimento a quanto stabilito dal Regolamento comunale sui controlli interni, approvato con Deliberazione consiliare n. 3 del 17/1/2013, è stata effettuata l'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa sui provvedimenti adottati dai Responsabili di Area relativamente all'anno 2019, il cui esito è contenuto nel Referto pubblicato nel sito dell'Ente sezione Amministrazione Trasparente/Controlli e rilievi sull'amministrazione.

Amministrazione trasparente:

Viene effettuato un costante controllo dell'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente". Il RPCT collabora, inoltre, con l'Organismo di Valutazione/OIV nella predisposizione delle attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione richieste dall'ANAC.

e) CONCLUSIONI

Per la verifica delle risultanze della gestione si rimanda alla Relazione predisposta dall'O.I.V. in sede di valutazione della performance anno 2019 le cui conclusioni sono state riepilogate in apposito verbale trasmesso agli Organi competenti e indicate nei seguenti contenuti.

"Il livello di efficienza e di efficacia della attività gestionale si è dimostrata coerente con gli andamenti degli anni precedenti, anche in considerazione dei nuovi elementi che si sono presentati; mi riferisco in particolare alle due unità collocate a riposo.

Purtroppo si sono continuati a presentare ritardi nell'espletamento di taluni procedimenti, conseguenti, almeno in parte, alle difficoltà operative connesse alle molteplici disposizioni normative che, in vari settori, hanno comportato un aggravio delle procedure ordinarie. Per quello che riguarda il ritardo nella pubblicazione del Piano della Performance, previsto entro il 31/01 dall'art 10 del D.Lgs n.150 e invece pubblicato in data 9/12/2019, si ritiene che l'adozione, requisito indispensabile per la erogazione della retribuzione di risultato, sia stata comunque garantita dalla approvazione della Giunta Comunale in data 22/01/2019.

Il settore Finanziario è stato interessato da ulteriori novità in materia di contabilità armonizzata e ciò può giustificare taluni ritardi riscontrati. Nel 2019 il servizio scuola ha continuato ad essere sviluppato dall'area amministrativa, come nell'anno precedente.

Il settore amministrativo/demografico e statistico, nell' anno 2019 non si è trovato ad affrontare problematiche nuove ed eccezionali.

Nessuna delle aree che ha relazionato, ha prodotto le risultanze dei questionari per la customer satisfaction.

Sia l'Area Tecnica LL.PP., che Vigilanza, non hanno prodotto alcuna relazione ed hanno prestato servizio per meno di 6 mesi, pertanto restano fuori dalla erogazione della retribuzione di risultato, come previsto dall'art. 10 del Regolamento per la misurazione e la valutazione della Performance di Ente.

In ogni caso si rappresenta che l'operato delle singole Aree di attività è stato altresì oggetto di monitoraggio periodico in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa e in materia di

trasparenza e di prevenzione della corruzione. Si rimanda nel merito alle relazioni di monitoraggio predisposte dal Segretario Comunale e di questo Organo e pubblicati sul Sito Istituzionale, alla pagina Amministrazione Trasparente.

Per il dettaglio delle valutazioni del personale si rimanda alle schede individuali allegate.

Ci si riserva di fornire eventuali ulteriori delucidazioni su aspetti che il Sindaco volesse segnalare.

Si evidenzia inoltre che questo Organismo ha preso visione della relazione delle attività sviluppate dall'area edilizia privata-urbanistica, sebbene non destinatario di specifica misurazione delle performances”.

La presente Relazione, preliminarmente all'approvazione a cura dell'Organo di indirizzo politico, è stata sottoposta alla validazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione, come da documento unito alla presente quale parte integrante e sostanziale.

Il Segretario Comunale

Dr.ssa Francesca BARBERI FRANDANISA

**LAURA MARCATTILJ
DOTTORE COMMERCIALISTA
REVISORE DEI CONTI**

Organismo Indipendente di Valutazione
Comune di Porto Azzurro

Al Comune di Porto Azzurro
Segretario Comunale dott.ssa Francesca Barberi Frandanisa

Documento di validazione della Relazione sulla performance

- A. L'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Porto Azzurro, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D.Lgs. n. 150/2009 e delle successive delibere n.4/2012, n.5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla performance predisposta dal Segretario Comunale illustrativa dell'attività svolta nel corso dell'anno 2019. La Relazione è stata approvata dall'Organo di indirizzo politico ed è stata inviata all'Organismo di Valutazione in data 18 agosto 2020.
- B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti e dei criteri che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo conto dei risultati e degli elementi emersi dalla Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni;
- C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo, sono contenute nelle carte di lavoro conservate presso l'OIV.
- D. Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla Performance.
Una sintesi delle motivazioni e del processo alla base della decisione è riportata nell'allegato che è parte integrante del presente documento

Porto Azzurro, 24 agosto 2020


L'Organismo indipendente di valutazione (OIV)
Dott.ssa Laura Marcattilj

LAURA MARCATTILJ
DOTTORE COMMERCIALISTA
REVISORE DEI CONTI

Organismo Indipendente di Valutazione
Comune di Porto Azzurro

ALLEGATO

Il Segretario Comunale del Comune di Porto Azzurro ha predisposto la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2019 .

La relazione è stata inviata a questo Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) per mail in data 18 agosto 2020 e sarà oggetto di pubblicazione nella sezione Trasparenza del Sito Istituzionale ad intervenuta approvazione.

A seguito di attenta e approfondita analisi della Relazione, ai fini della relativa validazione ai sensi dell'art.14, comma 4, lettera c), del D.lgs. n.150/2009 e delle successive delibere CIVIT n.4/2012e n.5/2012, l'OIV ha potuto constatare come la Relazione sia coerente con il Regolamento per la misurazione e valutazione della Performance di Ente approvato dall'amministrazione in sede di contrattazione integrativa in data 8 marzo 2018 e confermato in data 14 febbraio 2019 e che entrambi i documenti sono parte di un programma di gestione della performance da intendere come complessivo processo da inserire in una prospettiva di affinamento e miglioramento continuo.

Inoltre l' OIV ha verificato la presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale); ha verificato che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all' anticorruzione e alla trasparenza; ha verificato la sinteticità della relazione con riguardo all'utilizzo di schemi e tabelle.

Proprio in un ottica di continuo miglioramento questo OIV valida la Relazione sulla performance, specificando che un maggior dettaglio nella definizione degli obiettivi e nel grado di raggiungimento degli stessi, risulta dalle schede di valutazione redatte e già presentate da questo Organismo .

Porto Azzurro, 24 agosto 2020


L'Organismo indipendente di valutazione (OIV)
Dott.ssa Laura Marcattilj