



COMUNE DI CERIA NA (IM)

Relazione sulla performance esercizio 2023

1. PRESENTAZIONE

Il presente documento costituisce la Relazione sulla performance del Comune di CERIA NA, redatta in linea con quanto previsto dal comma 1, lettera b) dell'art. 10 del decreto legislativo 150/2009 in base al quale le PA devono redigere annualmente un documento, da adottare entro il 30 giugno, 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, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Come previsto dall'art. 31 del citato Dlgs. 150/2009, la redazione di tale documento, così come la redazione del Piano della performance stesso (ex art. 10, comma 1, lettera a), non sono obbligatorie per gli Enti Locali, in quanto le disposizioni dell'art. 10 non risultano fra quelle espressamente richiamate dall'art. 31 ai cui principi gli enti locali devono obbligatoriamente adeguarsi.

D'altra parte, il Comune già dispone di adeguati strumenti di programmazione (Linee programmatiche di mandato, Dup, Bilancio annuale e Pluriennale, Piano esecutivo di gestione, Programma triennale ed elenco annuale delle opere pubbliche) ed anche

secondo l'ANCI tali strumenti formalmente assolvono alla funzione indicata dal Decreto relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi si è quindi realizzata attraverso i seguenti strumenti di programmazione, che soddisfano nel loro complesso i principi previsti dal D. Lgs. n. 150/2009.

Il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), approvato annualmente preliminarmente al 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 Esecutivo di Gestione (P.E.G.) che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi del DUP e definisce gli obiettivi di ciascun programma e progetto contenuti nel Dup affidando le dotazioni economiche necessarie ai responsabili di ciascun servizio.

Il Piano degli Obiettivi e della Performance che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, garantendo una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dal Comune.

Il Ciclo di Gestione della Performance, che contiene la definizione e l'assegnazione degli obiettivi da raggiungere in collegamento con le risorse, i valori attesi di risultato, la conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valutazione del merito e rendicontazione finale dei risultati sia all'interno che all'esterno dell'ente.

Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'Ente, il Piano degli Obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del vigente TUEL ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 n. 150, sono quindi unificati organicamente nel P.E.G. (come previsto dal comma 3-bis dell'art. 169 del Dlgs. 267/2000), per essere approvati con deliberazione della Giunta Comunale.

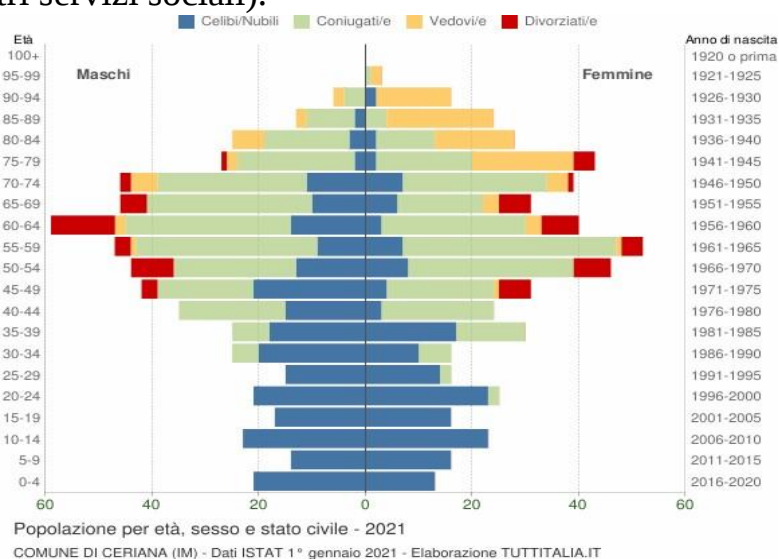
Con delibera di Giunta comunale n. 24 del 27.06.2023, i suddetti strumenti di programmazione sono stati recepiti nel documento denominato PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025.

2. INQUADRAMENTO GENERALE

Pur essendo un piccolo Comune di montagna, con popolazione esigua di poco superiore ai mille abitanti (pop. residente 1106 al 28.02.2023), il Comune di CERIANA si estende su una superficie elevata (31,79 Km²), in territorio montano, con le classiche problematiche legate alla manutenzione delle strade (Km 2 strade comunali e 47 di strade vicinali), non di rado interessate anche da precipitazioni nevose e delle altre reti infrastrutturali.

La popolazione del Comune ha registrato nell'ultimo decennio un sensibile decremento passando da 1305 unità (popolazione legale al censimento 31.12.2001) a 1106 unità (28.02.2023).

La popolazione è composta soprattutto da famiglie giovani con bambini in età scolare e fruitori di servizi dedicati (refezione e trasporto scolastico) e da anziani ultrasessantenni fruitori o prossimi fruitori di altri servizi dedicati (assistenza domiciliare ed altri servizi sociali).



Il territorio è interessato anche dall'insediamento di “seconde case”, utilizzate soprattutto nel periodo estivo, che pur costituendo gettito tributario, sono anch'esse fonti di spesa.

Nelle date 8, 9, 10 giugno 2024 si sono svolte le elezioni comunali. Le linee programmatiche della nuova amministrazione sono state approvate con delibera del Consiglio Comunale n.... del 28.07.2024.

2.1. GESTIONI ASSOCIATE

Nel corso del 2010/2015 il Comune di CERIANA, così come tutti i Comuni di entità demografica inferiore ai 1000 ed ai 5000 abitanti è stato interessato alle riforme previste dall'art. 14, comma 28 del DL 31 maggio 2010 n. 78 conv. in Legge 30 luglio 2010, n. 122.

Con atto costitutivo sottoscritto in data 2/12/2014 il Comune ha aderito alla Unione dei Comuni delle Valli Argentina e Armea.

CONVENZIONI ATTIVE CON L'UNIONE:

PROTEZIONE CIVILE

CATASTO

SERVIZI ANAGRAFICI

COMMISSIONE LOCALE PER IL PAESAGGIO

SERVIZI SOCIALI: è attiva la convenzione con il Comune di Sanremo e l'Ambito territoriale per i servizi sociali.

3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

La struttura organizzativa del Comune di Ceriana ad oggi si articola in 4 aree - come da recente riorganizzazione della macrostruttura approvata con delibera di Giunta Comunale n. 81 del 21.12.2021 – rette da posizioni organizzative come da allegato che segue:

- 1) Area Finanziaria e servizi sociali e scolastici
- 2) Area Tributi – Suap ed altri servizi generali
- 3) Area Servizi demografici-protocollo
- 4) Area Tecnica

I dipendenti del Comune al 31.12.2023 risultano i seguenti

n. 1 istruttore amministrativo cat. C assegnato prevalentemente a servizi demografici e protocollo (TPO);

n. 1 istruttore amministrativo cat. C assegnato prevalentemente al servizio, tributi, commercio e suap (TPO);

- n. 1 istruttore contabile cat. C assegnato prevalentemente a servizi finanziari, sociali e scolastici (TPO);
- n. 1 istruttore tecnico cat. C assegnato all'area tecnica (TPO);
- n. 1 collaboratore scolastico cat. B assegnato al servizio di refezione scolastica che sarà posto in quiescenza per raggiungimento limiti di età a far data dal 9 marzo 2025.

4. LE FUNZIONI E I SERVIZI SVOLTI DAL COMUNE

Il Comune di CERIANA svolge tutte le funzioni attribuitegli per legge.

Il Comune aderisce all'Unione dei Comuni delle Valli Argentina e Armea, che svolge i seguenti servizi in forma associata:

PROTEZIONE CIVILE

CATASTO

SERVIZI ANAGRAFICI

COMMISSIONE LOCALE PER IL PAESAGGIO

Inoltre è attiva la convenzione con il Comune di Sanremo e l'Ambito territoriale per i servizi sociali.

Svolge parzialmente in economia, con personale comunale, il servizio di refezione scolastica per la scuola dell'Infanzia e per la Scuola media Inferiore.

5. I SERVIZI ESTERNALIZZATI

Il Comune di CERIANA nel corso degli anni ha esternalizzato totalmente o parzialmente i seguenti servizi:

- Gestione del servizio di raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti solidi urbani oggetto mediante appalto a ditta esterna (recentemente oggetto di affidamento in house alla AMAIE ENERGIA E SERVIZI SRL tramite Egato Sanremese, a fare data dal 01.02.2022 per 15 anni);
- Servizio di tesoreria comunale (tramite Poste Italiane Spa);
- Servizio di refezione scolastica per la scuola dell'Infanzia e per la Scuola media Inferiore;
- Servizio idrico integrato affidato dall'EGATO di Imperia alla società Rivieracqua.

6. I RISULTATI RAGGIUNTI - PROGRAMMI E OBIETTIVI PER L'ANNO 2023

Il Comune di CERIANA ha definito gli obiettivi operativi dei Servizi in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune e gli obiettivi strategici dell'Ente, aggiornando il piano delle performance. 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.

7. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa di ciascuna area (finanziaria – sociali, tributi suap- affari generali, demografici e protocollo, tecnica) ed individuale del relativo responsabile è previsto un punteggio massimo di 50 punti che vengono assegnati in base al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale approvato dall'ente. Per ciascun obiettivo sono previsti 3 indicatori. Per ogni indicatore possono essere assegnati a consuntivo max 10 punti in base alla realizzazione dell'obiettivo (completa, quasi completa, parziale, minima, nulla).

Gli obiettivi di sviluppo sono stati individuati in base alle esigenze dell'amministrazione e della comunità amministrata.

Tutti i dipendenti, oltre agli obiettivi di cui al Piano Performance, devono applicare le misure per la prevenzione della anticorruzione e per la trasparenza, come di seguito riportato al § 7.2.

Come previsto dal Regolamento relativo al Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale (DGC 38-2018) si tiene conto dei seguenti parametri:

Andamento degli indicatori della condizione dell'ente come da allegato A al Regolamento, con il seguente esito:

Allegato A)	anno 2021	
INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE	si	no
1) Rispetto dei parametri per le definizioni della condizione di ente strutturalmente deficitario con giudizio di non deficitarietà	X	
2) Rispetto dei tetti di spesa del personale e del personale con lavoro flessibile	X	
3) Rispetto dei tetti di spesa dl 78/2010 ed analoghi vincoli di finanza pubblica	X	
4) Rispetti dei tempi di pagamento	X	
5) Rispetto dei cicli di programmazione (dup, fabbisogno di personale, programmazione opere etc)	X	

Rispetto dei vincoli dettati dal legislatore come da allegato B al Regolamento, con il seguente esito:

Allegato B)	anno 2021	
RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE	si	no
1) Corretto esercizio del sistema dei controlli interni di tipo preventivo (regolare appossizione pareri di regolarità tecnico-amministrativa e contabile, visti di regolarità contabile etc)	X	
2) Corretto esercizio del sistema dei controlli interni di tipo successivo senza rilievi significativi	X	
3) Corretto aggiornamento della Sezione Amministrazione trasparente di cui al D.Lgs. n. 33/2013	X	
4) Corretto aggiornamento del PTPC (Piano triennale per la prevenzione della corruzione)	X	
5) Corretta revisione periodica delle società partecipate	X	

§ 7.1. GLI OBIETTIVI DI PROCESSO

Di seguito viene sinteticamente esposto il grado di raggiungimento degli obiettivi di processo identificati con il mantenimento dei servizi affidati, come **da relazioni in atti** acquisite al protocollo dell'ente che si richiamano per fare parte integrante e sostanziale della presente relazione.

§ 7.2. GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO

Tutti i dipendenti, oltre agli obiettivi di mantenimento, devono concorrere al conseguimento degli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza ed agli obiettivi di sviluppo, come di seguito riportato:

TABELLA DEGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO PER L'ANNO 2023

AREA FINANZIARIA SOCIALE	-	mantenimento	standard	per
--------------------------	---	--------------	----------	-----

	organizzazione colonia estiva e servizi di supporto: peso ponderato 25 – indicatore di misurabilità: standard anno precedente - presentazione in Giunta nei termini di legge delle proposte di DUP, bilancio e rendiconto: peso ponderato 25 – indicatore di misurabilità: n. atti presentati alla Giunta
AREA TRIBUTI SUAP AFFARI GENERALI	- riorganizzazione nuovo servizio di raccolta rifiuti: peso ponderato 25 – indicatore di misurabilità: report e nuovo piano di raccolta rifiuti - mantenimento standard per gestione adempimento funzione pubblica sul sito: peso ponderato 25 – indicatore di misurabilità: n. atti presenti sul portale Amministrazione Trasparente
AREA DEMOGRAFICI PROTOCOLLO	- razionalizzazione archivio storico e di deposito - annualità 2023: peso ponderato 25 – indicatore di misurabilità: n. di depositi in archivio, miglioramento standard anno precedente - miglioramento tempi medi di rilascio CE >: peso ponderato 25 – indicatore di misurabilità: standard anno precedente - 10% rispetto base line anno 2022
AREA TECNICA	- adozione del nuovo regolamento edilizio in CC (entro il

	31/12/2023): peso ponderato 15 – indicatore di misurabilità: approvazione regolamento - realizzazione dell'annualità 2023 del programma triennale delle OO.PP peso ponderato 35 – indicatore di misurabilità: n. ll.pp. del piano triennale
--	--

§ 7.4 ATTUAZIONE PROGRAMMA OPERE PUBBLICHE

In riferimento alle opere inserite nel programma opere pubbliche 2023-2025, confluito nel PIAO 2023-2025 approvato con D.G.C. n. 24 del 27.06.2023 si fa rinvio alla relazione del responsabile del servizio agli atti d'ufficio.

7.5. OBIETTIVI AFFIDATI AL SEGRETARIO

Con decreto in data 18.11.2022 è stato individuato quale Vice Segretario ai sensi dell'art.16 ter commi 9 e 10 del decreto legge n. 162 del 30.12.2019. la sottoscritta.

L'attività di supporto giuridico amministrativo nei confronti degli organi politici e tecnici dell'Ente è stata svolta attraverso la formulazione di pareri, partecipazione ad incontri/ riunioni, redazione di note. Ed è stata espletata la consueta attività di verbalizzazione delle sedute di Giunta e di Consiglio Comunale.

Il Vice Segretario è stato valutato come da scheda agli atti d'ufficio.

§ 8. APPLICAZIONE DEL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il Comune ha aggiornato il Piano triennale di prevenzione della corruzione trasparenza con deliberazione della Giunta comunale n. 1 del 17.01.2023. confluito altresì nella relativa sezione del PIAO 2023-2025.

La Relazione del responsabile prevenzione corruzione relativa all'anno 2023 è stata regolarmente redatta e pubblicata in amministrazione trasparente il 19.01.2024, entro il termine previsto dalla normativa (31.01.2024). Non sono pervenuti rilievi da parte dell'Autorità.

Le rilevazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione risultano pubblicate nella relativa sezione in Amministrazione trasparente sia l'attestazione al 31.05.2023 che ulteriore attestazione su griglia al 30.11.2023. .

§. 9 . CONTROLLI INTERNI.

I controlli previsti dal regolamento sul sistema dei controlli interni approvato con deliberazione consiliare n. 47.del.20/12/2012 di cui al D.L. 174/2012 conv. in Legge 213/2012 non hanno condotto a rilievi particolarmente significativi, gli uffici si sono comunque conformati alle direttive impartite dal Vice Segretario comunale inerenti la redazione degli atti.

§ 10. BILANCIO DI GENERE

Pur non essendo stato redatto un “Bilancio di Genere”, l'Amministrazione pone la dovuta attenzione al tema legato alle pari opportunità di genere e/o ad attività che attengano al divieto di discriminazione e il principio della pari opportunità è stato rispettato.

§ 11. SINTESI FINALE SULLA PERFORMANCE

Nel 2023 non è stato effettuato un monitoraggio intermedio, anche se è stato svolto comunque un monitoraggio informale circa l'andamento delle attività, data la dimensione organizzativa dell'ente.

Sono emerse già a far data dal mese di agosto 2023 importanti criticità relativamente alla realizzazione degli obiettivi attribuiti all'area tecnica a causa della necessità di portare a termine entro il 31.12.2023 le numerose procedure di somme urgenze e interventi di lavori pubblici, alcuni dei quali iniziati negli anni 202-2021, gestiti dall'unica unità di personale dipendente dell'area.

Pertanto pur essendo iniziata la fase di istruttoria relativa alla redazione del nuovo Regolamento Edilizio Comunale consistente nell'analisi della normativa e nella

stesura della prima parte l'ufficio non è riuscito a completare l'iter per la sua definitiva approvazione.

Con riferimento agli obiettivi attribuiti alle rimanenti aree si segnala che dalla rendicontazione prodotta dai responsabili è emerso che, a parte l'obiettivo dell'area tecnica sopra descritto, tutti gli obiettivi di sviluppo assegnati sono stati raggiunti, oltre al compimento delle attività ordinarie (obiettivi di mantenimento) che caratterizzano le 4 aree in cui è suddiviso l'ente, quindi nel complesso il giudizio è abbastanza positivo.

Si fa presente che stante l'assenza dal servizio per aspettativa del dipendente dell'area demografici – protocollo la valutazione dello stesso verrà effettuata successivamente al suo rientro in servizio previsto per il mese di agosto 2024.

CERIANA, 23 luglio 2024

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
(Dott.ssa Francesca Minetto)