

RELAZIONE PERFORMANCE ANNO 2017

01. Il contesto di riferimento dell'Amministrazione

L'Amministrazione del Comune di Anzio, insiste in un territorio che ha una popolazione di 54.647 abitanti

La struttura pertanto è ripartita in 4 Aree e 3 strutture Extra Area.

Ciascuna Area è organizzata in Uffici. Al vertice di ciascuna Area è posto un Dirigente, mentre alla guida di ogni ufficio è designato un dipendente di categoria D, titolare di posizione organizzativa.

La dotazione organica effettiva alla data del 31/12/2017 risulta essere così composta:

n. 1 Segretario Generale

n. 4 Dirigenti, di cui 3 a tempo determinato,

n. 197 unità di personale non dirigente così suddivise:

- n. 18 Funzionari titolari di posizione organizzativa

- n. 179 unità di personale categoria A,B,C e D.

n. 2 unità di personale in posizione di comando

Da un'analisi della dotazione organica risulta in tutte le qualifiche una scopertura di organico che compromette, anche in vista dei futuri pensionamenti nel 2018 saranno collocati a riposo n. 7 unità di personale, l'attività dell'Ente.

Per quanto concerne le figure dirigenziali, si ritiene opportuno sottolineare che l'Ente attualmente ha in servizio:

n. 1 dirigente a tempo indeterminato;

n. 2 dirigenti a tempo determinato art. 110 comma 1 del TUEL;

n. 1 dirigente a tempo determinato art. 90 D. Lgs. 267/2000.

02. l'Amministrazione

Si registra, in relazione agli aspetti di natura strutturale, una carenza di figure dirigenziale e di funzionari apicali, soprattutto in settori strategici quali la ragioneria generale, il patrimonio ed il settore dei lavori pubblici.

l'Ente in fase di programmazione e pianificazione ha rimodulato l'architettura organizzativa con l'obiettivo di continuare anche nel prossimo triennio il percorso, già intrapreso, di accrescere e valorizzare le professionalità interne attraverso mirati processi di formazione e riqualificazione, all'interno di un quadro di miglioramento organizzativo e funzionale, ferma restando la salvaguardia dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi.

Con Deliberazione della G.C. 52 del 30 giugno 2017, è stata approvata la nuova struttura organizzativa dell'Ente e reperibile nella sezione "Amministrazione Trasparente" sotto – sezione "Altri Contenuti – Organizzazione del portale istituzionale dell'Ente.

RELAZIONE PERFORMANCE ANNO 2017

03. i risultati raggiunti

la programmazione predisposta dall'Amministrazione, per l'anno in esame, si articola in 21 progetti, a loro volta declinati in 58 obiettivi, il cui conseguimento risulta raggiunto con la media del 96,4%

Le attività previste negli obiettivi presi in esame riguardano, sia l'effettuazione di adempimenti, di natura obbligatoria, la cui mancata attuazione avrebbe comportato disagio o disservizio per l'Amministrazione, sia azioni finalizzate alla introduzione di pratiche innovative o all'adozione di iniziative orientate al miglioramento dell'azione amministrativa.

04. le criticità e le opportunità

La criticità di maggior rilievo si è manifestata nel corso dell'anno in esame risiede nella difficoltà di conciliare le pressanti esigenze di tipo adempimentale con le prospettive di programmazione. Peraltro, la programmazione, incontra un forte limite nei vincoli normativi che impattano sia sulle scelte organizzative, sia sulla disponibilità di risorse. In tal senso può considerarsi una effettiva opportunità la disponibilità manifestata dall'amministrazione ad addivenire a processi di programmazione e pianificazione che hanno visto il coinvolgimento dei vertici amministrativi, allo scopo di orientare l'attività dell'ente verso il conseguimento funzionale delle finalità istituzionali.

06. gli obiettivi individuali

Gli obiettivi sono stati conseguiti in buona parte e hanno visto anche il coinvolgimento trasversale delle strutture organizzative. Si segnala, al riguardo, l'esigenza di definire progetti e programmi già avviati, in considerazione della conclusione del ciclo di mandato. Ciò ha consentito una propensione alla realizzazione delle azioni pregresse che, inevitabilmente si tradurrà in un vantaggio per la prossima amministrazione

07. la trasparenza amministrativa

Il rispetto degli obblighi di trasparenza amministrativa è stato riconosciuto come prioritario, attraverso un costante presidio del sito istituzionale da cui è scaturito, quando necessario, l'invito al tempestivo adeguamento. Risulta, inoltre, che sia stata data risposta a tutte le richieste di accesso pervenute, sia di natura documentale, sia di tipo generalizzato.

08. la prevenzione della corruzione

Riguardo alla prevenzione della corruzione si registra la regolare adozione del piano triennale, nel rispetto dei termini previsti dalla normativa vigente, completo della mappatura dei processi e delle misure di prevenzione. Le prescrizioni relative alla prevenzione della corruzione, inoltre, sono state oggetto di liste di controllo in fase di verifica in ordine alla regolarità amministrativa degli atti

RELAZIONE PERFORMANCE ANNO 2017

10. il ciclo della performance, punti di forza e di debolezza

Il ciclo della performance è stato attuato, nel rispetto delle sue fasi. Dopo la programmazione e la conseguente assegnazione degli obiettivi, infatti, si è provveduto alla verifica, anche in corso d'anno, del conseguimento degli obiettivi, anche attraverso confronti informali con i responsabili, che hanno portato alla evidenziazione di eventuali criticità e alla ricerca di soluzioni da adottare.

11. le modalità di predisposizione della Relazione

La presente relazione è stata predisposta di intesa con l'organismo di valutazione a conclusione della verifica sullo stato di attuazione degli obiettivi relativi alla performance per l'anno 2017