



Alta Valle del Metauro  
Unione Montana

Borgo Pace Fermignano Mercatello sul Metauro Peglio Sant'Angelo in Vado Urbania Urbino  
Regione Marche Provincia di Pesaro e Urbino

---

Ufficio Segreteria Generale

# RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Esercizio 2017

(ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 150/2009

II PRESIDENTE

D.ssa Fernanda Sacchi

IL SEGRETARIO GENERALE

Dr. Elvio Massi



Alta Valle del Metauro  
Unione Montana

Borgo Pace Fermignano Mercatello sul Metauro Peglio Sant'Angelo in Vado Urbania Urbino  
Regione Marche Provincia di Pesaro e Urbino

## Ufficio Segreteria Generale

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 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. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. L'Unione Montana dell'Alta Valle del Metauro, si trova pertanto impegnata a redigere questo nuovo documento, per la predisposizione del quale è intervenuta la delibera n. 5/2012 della CIVIT che definisce le Linee guida ai sensi dell'art 13, comma 6 lettera b) del D. Lgs. 150/2000.

Al pari del Piano Performance la Relazione deve essere approvata dell'organo esecutivo.

Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) e comma 6, del D. Lgs. 150/2009, la Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto. E' importante ricordare che per i comuni e le relative Unioni non trova diretta applicazione la normativa definita dal D. Lgs. 150/2009, quanto piuttosto gli enti locali sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art 114 della Costituzione, alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, art. 31 ed art. 74 comma 2 del Decreto in oggetto, quale riferimento essenziale per la revisione ed adeguamento della normativa regolamentare propria.

L'Unione Montana dell'Alta Valle del Metauro, in osservanza dei canoni di legge, ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi:

1. Delibera di Giunta n. 136 del 21/11/2011 avente ad oggetto l'approvazione del Nuovo Sistema di valutazione e misurazione della performance art. 7 D.Lgs. 150/2009;
2. Delibera di Giunta n. 37 del 20/04/2017 di approvazione del PEG (Piano esecutivo di gestione)
3. Delibera di Giunta n. 84 del 08/08/2017 di approvazione del PDO (Piano degli Obiettivi o Piano della Performance).

L'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 definisce il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- . definizione ed assegnazione degli obiettivi,
- . collegamento tra obiettivi e risorse,



Alta Valle del Metauro  
Unione Montana

Borgo Pace Fermignano Mercatello sul Metauro Peglio Sant'Angelo in Vado Urbania Urbino  
Regione Marche Provincia di Pesaro e Urbino

## Ufficio Segreteria Generale

- . monitoraggio in corso di esercizio,
- . misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale,
- . utilizzo dei sistemi premianti
- . rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico - amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi; lo strumento è costituito dalla presente relazione.

Tale impostazione metodologica risulta in uso presso l'Unione Montana dell'Alta Valle del Metauro e nella ex Comunità Montana dell'Alto e Medio Metauro, da diversi anni; in particolare dal nuovo CCNL del 1999; con l'approvazione del PEG. La Giunta nel corso dei vari periodi amministrativi succedutisi ha assegnato alle Aree in cui l'Ente è articolato degli obiettivi correlati agli atti di programmazione, avendo come riferimento il bilancio di previsione, il D.U.P. - Documento Unico di Programmazione e gli indirizzi programmatici dell'Amministrazione di volta in volta calati nella realtà normativa e finanziaria dell'Ente.

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2017 ed i risultati ottenuti, portando così a compimento il Ciclo di gestione della performance 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, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dalla Commissione (CIVIT) per rendere il Ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la validazione dell'O.I.V./Nucleo di Valutazione.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2017, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- . il contesto esterno di riferimento;
- . lo scenario dell'ente;
- . i principali risultati raggiunti come desunti dal Rendiconto di gestione 2017, approvato dal Consiglio dell'Unione con atto n. 6 del 08.05.2018,
- il processo di pianificazione e gestione,
- riepilogo rendiconto finale obiettivi 2017 del Piano della Performance dettagliato per singoli obiettivi caratterizzanti l'attività delle singole aree organizzative.

### SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

#### Il Contesto esterno di riferimento



Alta Valle del Metauro  
Unione Montana

Borgo Pace Fermignano Mercatello sul Metauro Peglio Sant'Angelo in Vado Urbania Urbino  
Regione Marche Provincia di Pesaro e Urbino

Ufficio Segreteria Generale

### La Popolazione

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente ammonta a 36.895 abitanti, al 31/12/2017 così composta :

Comune di Borgopace 611

Comune di Mercatello sul Metauro 1.361

Comune di S. Angelo in Vado 4.073

Comune di Urbania 7.076

Comune di Peglio 729

Comune di Fermignano 8.482

Comune di Urbino 14.563

### Il Territorio

Il territorio di competenza dell'Unione Montana ha una superficie totale di 561,26 kmq. Interamente montano così composto:

Comune di Borgopace 55,96 kmq

Comune di Mercatello sul Metauro 68,59 kmq

Comune di S. Angelo in Vado 67,43 kmq

Comune di Urbania 77,79 kmq

Comune di Peglio 20,20 kmq

Comune di Fermignano 43,30 kmq

Comune di Urbino 227,49 kmq

Altitudine minima s.l.m. 82 – Altitudine massima s.l.m. 1252.



Alta Valle del Metauro  
Unione Montana

Borgo Pace Fermignano Mercatello sul Metauro Peglio Sant'Angelo in Vado Urbania Urbino  
Regione Marche Provincia di Pesaro e Urbino

**Ufficio Segreteria Generale**

## **L'Economia**

L'economia del territorio si incentra prevalentemente sui settori agricolo, artigianale, dei prodotti tipici e dei servizi. Anche l'industria riveste carattere rilevante con alcune medio-grandi aziende nella zona di Fermignano e diverse industrie più piccole nei restanti territori. Il settore turistico negli ultimi anni è in crescita grazie anche agli investimenti che gli Enti Pubblici hanno posto in essere in infrastrutture e strutture a tal uopo destinate.

## **L'Assetto organizzativo**

La struttura organizzativa dell'Ente come previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi, prevede la sua articolazione in Aree tutte ricoperte da apposite Posizioni Organizzative ad eccezione degli Affari Generali la cui responsabilità ricade sul Dirigente/Segretario Generale dell'Unione. I settori sono così articolati :

- Area 1ª Sviluppo -Servizi Sociali - Cultura
- Area 2ª Economico Finanziaria
- Area 3ª Agricoltura - Ambiente - Forestazione
- Area 4ª Tecnica – Manutentiva - SUAP
- Area 5ª Information – Communication – Technology (ICT)

La struttura dell'Ente ha subito negli ultimi anni alcune modifiche ed è stata interessata da alcuni processi di razionalizzazione organizzativa finalizzati a dotarla di una maggiore specializzazione anche in ragione del mutato, ed ancora in continua evoluzione, contesto normativo di riferimento.

In particolare dall'1.1.2015 a seguito della chiusura delle Ex Comunità Montana dell'Alto e Medio Metauro si è attuato un processo di miglior utilizzo e rotazione delle risorse umane che ha visto la riorganizzazione di alcune Aree.

## **Dati relativi al Personale**

### **Dotazione organica**

Nel prospetto che segue si riporta la dotazione del personale al 31.12.2017 :



Alta Valle del Metauro  
Unione Montana

Borgo Pace Fermignano Mercatello sul Metauro Peglio Sant'Angelo in Vado Urbania Urbino  
Regione Marche Provincia di Pesaro e Urbino

Ufficio Segreteria Generale

N.O	Settore	Categoria di accesso	Coperto/vacante	Tempo Pieno/ Part Time	Profilo Professionale
1.	-	Dirigente	Coperto	Pieno	Segretario Generale
2.	1	D1	Coperto	Pieno	Istruttore direttivo amministrativo
3.	1	D1	Coperto	Pieno	Istruttore direttivo amministrativo
<b>4.</b>	<b>1</b>	<b>D1</b>	<b>Vacante</b>	<b>Part Time</b>	<b>Istruttore direttivo bibliotecario</b>
5.	2	D1	Coperto	Pieno	Istruttore direttivo contabile
6.	2	D1	Coperto	Pieno	Istruttore direttivo contabile
7.	3	D1	Coperto	Pieno	Istruttore direttivo tecnico
<b>8.</b>	<b>3</b>	<b>D1</b>	<b>Vacante</b>	<b>Pieno</b>	<b>Istruttore direttivo tecnico</b>
9.	3	C	Coperto	Pieno	Istruttore tecnico
10.	4	D1	Coperto	Pieno	Istruttore direttivo tecnico
<b>11.</b>	<b>4</b>	<b>C</b>	<b>Vacante</b>	<b>Pieno</b>	<b>Istruttore amministrativo</b>
<b>12.</b>	<b>4</b>	<b>C</b>	<b>Vacante</b>	<b>Pieno</b>	<b>Istruttore tecnico</b>
13.	4	B1	Coperto	Pieno	Operatore tecnico
14.	5	D1	Coperto	Pieno	Istruttore direttivo informatico
15.	5	C	Coperto	Pieno	Istruttore amministrativo
16.	5	C	Coperto	Pieno	Istruttore amministrativo

**I RISULTATI RAGGIUNTI** - Rendiconto di gestione 2017 approvato con Delibera di Consiglio n. 6 del 08/05/2018.

In sede di rendiconto di gestione emergono dati positivi sulla gestione dell' Ente nell' anno 2017, che sono così sinteticamente riportati:

- Le spese di personale registrano un trend in riduzione come prevedono le norme di legge,
- La spesa per mutui subisce una riduzione per l' annuale rimborso delle quote capitale.
- Dall' analisi dei parametri di deficit strutturale la situazione dell' Ente risulta in equilibrio;
- L'Ente come Unione non è tenuta al rispetto del pareggio di bilancio.
- E' stato approvato l' assestamento di bilancio dando atto del permanere degli equilibri di bilancio;
- il Revisore dei conti ha espresso parere favorevole sul rendiconto 2017.

**PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.**



Alta Valle del Metauro  
Unione Montana

Borgo Pace Fermignano Mercatello sul Metauro Peglio Sant'Angelo in Vado Urbania Urbino  
Regione Marche Provincia di Pesaro e Urbino

## Ufficio Segreteria Generale

### Introduzione.

L'insieme dei documenti costituiti dal D.U.P. (Documento Unico di Programmazione), dal PEG (Piano Esecutivo di Gestione) e dal PDO (Piano della Performance o Piano degli Obiettivi) come meglio di seguito descritti, soddisfano nel loro complesso i principi sopra accennati e, nel solco della disciplina recata dal regolamento dell'Unione sull'ordinamento degli uffici e servizi, concorrono a costituire il PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE DELLA PERFORMANCE come strumento del Ciclo della performance dell'Unione Montana dell'Alto Metauro. La metodologia operativa adottata ormai da anni in questa Amministrazione, è risultata, anche ante-regolamento della performance - comunque adeguata ai principi della pianificazione – gestione – valutazione degli obiettivi.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi ha seguito il seguente schema:

- A) individuazione, ove possibile, di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione ed alla sua attività istituzionale e gestionale attraverso il DUP;
- B) declinazione degli obiettivi "strategici" in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 del D. Lgs. 150/2009 attraverso il PEG/PDO.
- C) definizione delle azioni con steps analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

Tutti gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono stati strettamente legati alla premialità, ovvero alla distribuzione delle risorse derivanti dal Fondo delle risorse destinato alla produttività, per converso le somme relative alla produttività sono distribuite solo in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati.

Sulla base del nuovo sistema di valutazione della performance individuale, approvato con delibera di Giunta n. 136 del 21-11-2011, si precisa che ad ogni Responsabile di Area possono essere assegnati uno o più obiettivi operativi di gestione; inoltre vi è la possibilità di coinvolgere negli obiettivi operativi figure diverse qualora competenze specifiche e professionalità di alcune risorse umane dell'area siano funzionali alla più efficace realizzazione di alcune attività che l'Amministrazione ritiene di peculiare importanza per la propria organizzazione e per le esigenze della collettività.

### Il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni.

L'Amministrazione si avvale dell'attività del Nucleo di Valutazione gestito in forma associata con i Comuni facenti parte dell'Unione Montana dell'Alta Valle del Metauro. In accordo con lo stesso Nucleo si è stabilito di procedere al nuovo sistema di valutazione delle prestazioni, recependo le nuove direttive legate alla



Alta Valle del Metauro  
Unione Montana

Borgo Pace Fermignano Mercatello sul Metauro Peglio Sant'Angelo in Vado Urbania Urbino  
Regione Marche Provincia di Pesaro e Urbino

Ufficio Segreteria Generale

performance e dunque al merito; è stato dunque elaborato un unico documento regolamentare comprendente le schede di valutazione sia del personale incaricato di Posizione Organizzativa che del restante personale. (Vedesi Delibera di Giunta n. 136 del 21-11-2011)

Alla base del nuovo sistema di valutazione delle prestazioni è stata posta la distinzione tra la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il Piano Performance, e la valutazione del comportamento organizzativo e individuale, il tutto sulla base di elementi ben descritti e resi noti sia alle organizzazioni sindacali, al personale interessato ed alla generalità dei soggetti interessati e dei cittadini tramite pubblicazione all' albo pretorio e sul sito internet istituzionale dell' Ente

#### Considerazioni finali.

Come già affermato, la metodologia operativa adottata ormai da anni in questa Amministrazione, è risultata di fatto in linea ed adeguata alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 che, comunque, hanno introdotto rilevanti elementi di novità in ordine ai sistemi di premialità e di valutazione nonché a quello della trasparenza e dell'integrità. Conseguentemente lo sforzo che questa Amministrazione intende ulteriormente approfondire è quello di aggiornare le procedure alle nuove disposizioni contrattuali, ma soprattutto da un punto di vista quello di implementare le metodiche meritocratiche.

#### RIEPILOGO RENDICONTO FINALE OBIETTIVI 2017 del PIANO DELLA PERFORMANCE

Gli obiettivi gestionali per l'Anno 2017 sono stati affidati dalla Giunta dell'Unione con atto n. 84/2017. Gli obiettivi, i relativi indicatori ed i pesi attribuiti ad ogni singolo obiettivo sono quelli sotto riportati:

Dirigente Massi Elvio	OBIETTIVI	PESI%	INDICATORI
	1) Modifiche allo statuto unione per adesione altri Comuni	20	relazione ad atto
	2) Nuova convenzione Polizia Locale Associata	25	relazione
	3) Supporto giuridico-amministrativo per progetti Area Vasta (Navigare Appenino, Progetto Barco, Aree Interne)	30	report attività
	4) Regolamento per funzionamento della CUC Associata	25	relazione



Alta Valle del Metauro  
Unione Montana

Borgo Pace Fermignano Mercatello sul Metauro Peglio Sant'Angelo in Vado Urbania Urbino  
Regione Marche Provincia di Pesaro e Urbino

Ufficio Segreteria Generale

	<b>OBIETTIVI</b>	<b>PESI%</b>	<b>INDICATORI</b>
Benedetti Monica - Area 1 <sup>a</sup>			
1) Progetto Barco: Attuazione – Rendicontazione		30	relazione finale
2) Progetti Settore Sociale (Centro Francesca)		40	relazione sul progetto
3) Attività Culturali (Sistema bibliotecario-Reti museali)		30	relazione in merito
Riparini Paolo - Area 2 <sup>a</sup>	<b>OBIETTIVI</b>	<b>PESI%</b>	<b>INDICATORI</b>
1) Gestione Contratti M.M.S		25	report incassi
2) Contabilità Polizia Locale		20	report
3) Contabilità Patrimoniale		30	relazione in merito
4) Supporto alla rendicontazione progetti vari		25	relazione in merito
Sabatini Nadia - Area 3 <sup>a</sup>	<b>OBIETTIVI</b>	<b>PESI%</b>	<b>INDICATORI</b>
1) Accordo Agro-Ambientale		30	report
2) Interventi Forestazione e Piani di Gestione Forestale		25	relazione
3) Portale dei sentieri		20	relazione progetto
4) Interventi sui fiumi		25	relazione progetto



Alta Valle del Metauro  
Unione Montana

Borgo Pace Fermignano Mercatello sul Metauro Peglio Sant'Angelo in Vado Urbania Urbino  
Regione Marche Provincia di Pesaro e Urbino

Ufficio Segreteria Generale

	<b>OBIETTIVI</b>	<b>PESI%</b>	<b>INDICATORI</b>
Dini Renato - Area 4 <sup>a</sup>			
1)	Concessione e sistemazione canile	25	affidamento
2)	Servizio Associato Protezione Civile	30	relazione attività
3)	Gestione della CUC	25	relazione attività
4)	Sistemazione Pale Eoliche	20	report
Paciaroni Tiziana - Area 5 <sup>a</sup>			
1)	Progetto Navigare Appennino	25	report
2)	Software cartella sociale/Ambito	25	relazione
3)	Uniformazione software informatico Halley	25	report
4)	Polo archivistico e conservazione digitale dei documenti	25	report
Cristini Stefano - Area 6 <sup>a</sup> Polizia Locale			
1)	Rendicontazione contabile sanzioni introitate	25	report
2)	Nuova convenzione del Servizio Associato	25	relazione
3)	Nuova organizzazione logistica sul territorio	25	report
4)	Riorganizzazione Servizio Associato	25	relazione

Di seguito si riporta il rendiconto dell'attività svolte sulla base dei report finali del Dirigente e dei responsabili di Area per le attività previste dal Piano della Performance relativamente all'Anno 2017: