

# **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019**

## **1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE**

La presente "Relazione sulla Performance" costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini ed a tutti gli stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno, concludendo in tal modo il ciclo della Performance.

Più in dettaglio la Relazione sulla Performance evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali dei singoli Funzionari, realizzati al 31 dicembre 2019, raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati secondo la struttura "ad albero" definita nel Piano della Performance adottato con deliberazione della Giunta Comunale n.08 del 13/02/2019.

I contenuti della presente Relazione si snodano attraverso la descrizione delle caratteristiche socio-demografiche del territorio comunale (contesto esterno) esponendo successivamente gli elementi quantitativi caratterizzanti l'Ente in termini di struttura organizzativa, personale in servizio, indicatori economici-finanziari (contesto interno).

Si riportano, poi, per ognuna delle aree strategiche individuate nel Piano della Performance e per ciascun Settore di Responsabilità, la declinazione degli obiettivi predisposti per l'anno 2019, gli indicatori individuati per la misurazione degli stessi, nonché i risultati raggiunti.

La Relazione sulla Performance, infine, sarà sottoposta alla validazione da parte del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla normativa vigente. Verrà poi pubblicata sul sito web del Comune, in apposita sezione, al fine di darne la più ampia visibilità.

La presente relazione sulla performance è stata predisposta dal Segretario comunale per sottoporla alla validazione del Nucleo di valutazione, come prescritto nel Regolamento per la gestione, misurazione e valutazione della Performance approvato con Delibera di Giunta n. 16 del 2019.

La presente relazione, una volta validata dal Nucleo di valutazione, che essendo un ente di ridotte dimensioni tale funzione viene esercitata dal Segretario comunale, verrà sottoposta all'approvazione dell'organo esecutivo.

Si ricorda che per i comuni non trova diretta applicazione la normativa definita dal D.Lgs. n. 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. Il Comune di Brezzo di Bedero, in osservanza dei canoni di legge, ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi:

1. Deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 2019 con la quale è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance con applicazione della normativa;
2. la Giunta Comunale ha assegnato ai settori in cui l'Ente è articolato obiettivi correlati agli atti di programmazione, avendo come riferimento il Bilancio di Previsione, la relazione previsionale e programmatica e gli indirizzi programmatici dell'Amministrazione di volta in volta calati nella realtà normativa e finanziaria dell'Ente. Con deliberazione di Giunta comunale n. 08 del 2019 sono stati approvati gli obiettivi per l'anno 2019.

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2019 ed i risultati ottenuti, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali previsti dal D.Lgs. n. 150/2009, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dalla Commissione (CIVIT) per rendere il Ciclo trasparente e leggibile.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2019, 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 2019 approvato dal Consiglio Comunale con atto n. 07/2020;

- il processo di pianificazione e gestione;
- riepilogo rendiconto finale obiettivi 2019 del Piano della Performance.

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

### 2.1 IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

#### 2.1.1 La Popolazione

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente secondo i dati del Censimento 2011 ammonta a 761 abitanti, mentre al 31/12/2019 secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a abitanti così distribuiti tra maschi e femmine: Popolazione

	Numero
Totale	1.217
Maschi	637
Femmine	580
Nuclei familiari	552
Nascite	8
Morti	7

### 2.2 LO SCENARIO DELL' ENTE - L'AMMINISTRAZIONE

#### 2.2.1 Notizie varie.

1.3 Circoscrizioni (n.) 0

1.4 Frazioni geografiche (n.) 0

1.5 Superficie Comune (Kmq) 4,84

#### 2.2.2 -L'Assetto organizzativo

La struttura organizzativa dell'Ente come previsto dal Regolamento sull' ordinamento degli Uffici e servizi, prevede la sua articolazione in quattro Settori ed esattamente:

- SETTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE
- SETTORE VIGILANZA-MANUTENTIVO
- SETTORE TECNICO -LAVORI PUBBLICI- EDILIZIA PRIVATA -URBANISTICA
- SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA

Al numero dei settori corrispondono n. 3 Posizioni Organizzative assegnatarie delle funzioni dirigenziali ex art. 107 del D.Lgs. 267/2000 ed una Posizione Organizzativa è assegnata al Sindaco come da normativa che prevede tale possibilità per Enti con meno di 5.000 abitanti;

**DOTAZIONE ORGANICA 2019 COME RISULTANTE DAL REGOLAMENTO COMUNALE DI ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI**

QUALIFICA	CATEGORIA	POSTI COPERTI
<b>SETTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE</b>		
Istruttore Direttivo	D1	1 FT
Istruttore amministrativo	C	1 FT
Istruttore amministrativo	C	1 FT
Istruttore amministrativo	C	1 PT (18 ORE)
<b>SETTORE VIGILANZA- MANUTENTIVO</b>		
Comandante Polizia	D1	1 TP

Locale		
Operatore	B3	1 TP
SETTORE TECNICO - LAVORI PUBBLICI- EDILIZIA PRIVATA - URBANISTICA		
Istruttore Tecnico	D1	1 TP
SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA		
Esecutore	B1	1 TP
<b>TOTALE</b>		<b>8</b>

Non sono presenti figure dirigenziali.

#### 2.3.4 I RISULTATI RAGGIUNTI - Rendiconto di gestione 2019 approvato con atto C.C. n. 07 del 23.06.2020.

In sede di rendiconto di gestione emergono dati positivi sulla gestione dell' Ente nell'anno 2019, (bilancio di previsione 2019/2021 approvato con atto C.C. n.09 del 30.04.2019) che sono così sinteticamente riportati.

- Risultato di amministrazione - Avanzo: € 1.688.301,08.
- Dall'analisi dei parametri di deficit strutturale la situazione dell'Ente risulta in equilibrio.

### 3. PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.

#### 3.1. Introduzione.

L'insieme dei documenti costituiti dalla RPP (Relazione Previsionale e Programmatica e dal PDP (Piano della Performance) come meglio di seguito descritti, soddisfano nel loro complesso i principi sopra accennati e visto il regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi, concorrono a costituire il PIANO DELLA PERFORMANCE come strumento del Ciclo della performance del Comune di Orino.

Tutti gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono 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 si precisa che ad ogni Responsabile di settore possono essere assegnati uno o più obiettivi operativi di gestione; inoltre vi è la possibilità di coinvolgere in alcuni obiettivi operativi settori diversi qualora le competenze specifiche e professionalità di alcune risorse umane 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 (obiettivi trasversali).

#### 3.2 Il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni

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. Il nuovo sistema di valutazione viene adottato anche per l'anno 2019.

### 4. RIEPILOGO RENDICONTO FINALE OBIETTIVI 2019 del PIANO DELLA PERFORMANCE

Il Segretario comunale-Nucleo di valutazione propone l'erogazione per i responsabili, a chi istituzionalmente ne ha competenza, per l'anno 2019, dell'indennità di risultato ed ai dipendenti non titolari di posizione

organizzativa il Nucleo di valutazione propone l'erogazione, a chi istituzionalmente ne ha competenza, per l'anno 2019 degli incentivi così come contrattati in sede decentrata e secondo la valutazione dei responsabili.  
Brezzo di Bedero, 21 luglio 2020

IL SEGRETARIO COMUNALE  
*Dott.ssa Francesca Lo Bruno*

