

## **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2018**

### **1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE**

Il D.Lgs. n. 150/2009 come di recente modificato ha introdotto il ciclo della gestione della Performance rafforzando l'attenzione agli obiettivi ed ai risultati ed ha posto l'accento sulla trasparenza per garantire un Comune sempre più aperto verso l'esterno, e, quindi accessibile a tutti. Tale normativa ha dato ulteriore impulso alla modernizzazione del Comune affermando con forza la maggiore attenzione al cittadino ed ai suoi bisogni.

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 2018, raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati secondo la struttura "ad albero" definita nel Piano della Performance adottato con deliberazione della Giunta Comunale n.67 del 10/10/2018.

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 2018, 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 20.03.2019.

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 Orino, 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;
3. 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. 67 del 2018 sono stati approvati gli obiettivi per l'anno 2018.

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2018 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 2018, 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 2018 approvato dal Consiglio Comunale con atto n. 7;
- il processo di pianificazione e gestione;
- riepilogo rendiconto finale obiettivi 2018 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 1.185 abitanti, mentre al 31/12/2018 secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a abitanti così distribuiti tra maschi e femmine: Popolazione

	Numero
Totale	1.220
Nuclei familiari	548
Nascite	8
Morti	11

### 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) 8,22

#### 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 Servizi Sociali
- Settore Finanziario e tributi;
- Settore Tecnico Lavori Pubblici - Urbanistica
- Settore Vigilanza - Manutenzione

Al numero dei settori corrispondono n. 3 Posizioni Organizzative assegnatarie delle funzioni dirigenziali ex art. 107 del D.Lgs. 267/2000; l'organizzazione dell'Ente alla data di riferimento conta n. 3 P.O.

#### 2.2.3 -Dati relativi al Personale

### DOTAZIONE ORGANICA 2018 COME RISULTANTE DAL REGOLAMENTO COMUNALE DI ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

AREA	D3	D2	C2	C4	B4	B2	CATEGORIE	TOTALE
<i>Finanziaria e tributi</i>		1	1	1			1	4
<i>Servizi Sociali</i>						1		1
<i>Tecnica</i>		1						1
<i>Vigilanza – Manutenzione</i>	1				1			2

Non sono presenti figure dirigenziali.

**2.3.4 I RISULTATI RAGGIUNTI** - Rendiconto di gestione 2018 approvato con atto C.C. n. 7/2019.  
In sede di rendiconto di gestione emergono dati positivi sulla gestione dell'Ente nell'anno 2018, (bilancio di previsione 2018/2020 approvato con atto C.C. n.27/2018) che sono così sinteticamente riportati.

- Risultato di amministrazione - Avanzo: € 1.075.624,37.
- 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 2017 .

### **4. RIEPILOGO RENDICONTO FINALE OBIETTIVI 2018 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 2018, dell'indennità di risultato nella misura di cui alle schede indicate ed ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa il Nucleo di valutazione propone l'erogazione, a chi istituzionalmente ne ha competenza, per l'anno 2018 degli incentivi così come contrattati in sede decentrata e secondo la valutazione dei responsabili.

Si allegano le relazioni dei responsabili in merito al raggiungimento degli obiettivi e le relative schede di valutazione dei dipendenti.

Brezzo di Bedero,

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa Francesca Lo Bruno