

COMUNE DI FIESSE
Provincia di Brescia



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2017



Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 145 del 10.12.2018

FINALITA' E PRINCIPI GENERALI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1. FINALITÀ

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo n. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art. 11, comma 8, del decreto che prevede la pubblicazione della stessa sul sito istituzionale nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito". La Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, le cause e le misure correttive da adottare.

La misurazione e la valutazione annuale della performance organizzativa è effettuata dall'Organismo indipendente di Valutazione, il soggetto di natura tecnica che ha il compito di garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'amministrazione nel suo complesso.

Il Nucleo di Valutazione oltre a svolgere all'interno di ciascuna amministrazione un ruolo fondamentale nel processo di misurazione e valutazione delle strutture e dei responsabili e nell'adempimento degli obblighi di integrità e trasparenza posti alle amministrazioni, concorre a elaborare il Sistema di misurazione e valutazione delle amministrazioni e a presentare una proposta di valutazione dei responsabili, valida la Relazione sulla performance, garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e premialità, la cui corretta applicazione è rimessa alla sua vigilanza e responsabilità. Assume, pertanto, un ruolo di organismo certificatore dei processi e si configura quale organismo autonomo, autorevole ed imparziale nei giudizi che è chiamato ad esprimere nell'esercizio delle funzioni di competenza.

L'Organismo supporta su richiesta l'organo politico-amministrativo nella definizione degli obiettivi strategici. Contribuisce altresì, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione, all'allineamento dei comportamenti del personale alla missione dell'organizzazione.

2. PRINCIPI GENERALI

In riferimento alle finalità sopradescritte, la Relazione tiene in considerazione le caratteristiche specifiche dell'amministrazione, in termini di complessità organizzativa, articolazioni territoriali, tipologia di servizi resi al cittadino.

Il presente documento rendiconta, per ciascun degli obiettivi contenuti nel piano delle Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre 2017.

I contenuti della 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 strutture organizzative e personale in servizio (contesto interno).

Per i dati di carattere economico-finanziario si rimanda alla relazione illustrativa della Giunta comunale, allegata al rendiconto per l'esercizio finanziario anno 2017, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 24 del 31.05.2018 la descrizione analitica dei risultati economico – finanziari e dei programmi dell'Amministrazione comunale conseguiti nel 2017.

La presente relazione sulla performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa e successivamente approvata dalla Giunta comunale. Verrà poi pubblicata sulla pagina “Trasparenza Valutazione e Merito” del sito internet dell'Ente.

La validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore del personale dipendente sulla base della valutazione ottenuto da ciascuno.

3. IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

In questa sezione si descrivono le principali caratteristiche del contesto esterno nel quale si è svolta l'azione amministrativa nel corso del 2017 e come esso ha influenzato le attività svolte. Tale analisi è funzionale alla contestualizzazione dei risultati ottenuti, nonché propedeutica alla successiva descrizione delle criticità e delle opportunità.

Fiesse è posta a sud della provincia di Brescia ed è uno degli ultimi comuni bresciani. Il territorio comunale confina con le due provincie di Mantova e Cremona.

Le attività economiche presenti nel Comune sono le seguenti: aziende agricole n. 59, imprese artigiane n. 60, imprese commerciali n. 20, altre attività n. 10.

La popolazione residente al 31 dicembre 2017 ammonta a 2.041 unità.

ANDAMENTO DELLA POPOLAZIONE

POPOLAZIONE	2017	2016	2015	2014	2013
AL 31/12	2.041	2.047	2.074	2.096	2.145

DETTAGLIO ANDAMENTO DELLA POPOLAZIONE

POPOLAZIONE	2017	2016	2015	2014	2013
Nati	18	12	17	22	16
Morti	32	27	24	24	17
Saldo naturale	-14	-15	-7	-2	-1
Iscritti	78	54	59	49	45
Cancellati	70	66	74	96	59
Saldo migratorio	+8	-11	-15	-47	-14
Totale popolazione	2.041	2.047	2.074	2.096	2.145

COMPOSIZIONE DELLA POPOLAZIONE

	2017	2016	2015	2014	2013
MASCHI	1.015	1.016	1.044	1.050	1.079
FEMMINE	1.026	1.031	1.030	1.046	1.066
TOTALE	2.041	2.047	2.074	2.096	2.145

RESIDENTI STRANIERI

	2017	2016	2015	2014	2013
MASCHI	124	131	146	159	181
FEMMINE	134	126	136	148	157
TOTALE	258	257	282	307	338

FASCE DI ETA' DELLA POPOLAZIONE

	2017	2016	2015	2014	2013
0 – 19	392	391	401	409	440
20 – 34	310	311	306	325	354
35 – 54	621	632	652	657	667
55 – 74	504	487	490	480	462
75 E OLTRE	214	226	225	225	222
TOTALE	2.041	2.047	2.074	2.096	2.145

TASSO DI NATALITA'

2017	2016	2015	2014	2013
0,0089	0,0059	0,0082	0,0105	0,075

TASSO DI MORTALITA'

2017	2016	2015	2014	2013
0,0157	0,0132	0,0116	0,0115	0,0080

Condizione socio – economica delle famiglie

La situazione socio – economica delle famiglie del territorio comunale è complessivamente discreta. Esistono famiglie con un buon grado di istruzione, diverse unità abitative di proprietà e un buon livello economico.

Negli ultimi anni si sta assistendo però ad un incremento di situazioni di disagio economico proveniente per lo più da nuclei familiari a basso reddito o composti da anziani, spesso occupanti un'abitazione in locazione.

4. IL CONTESTO INTERNO DI RIFERIMENTO

Il contesto interno del Piano della Performance, si propone un quadro sintetico dei dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'amministrazione.

L'obiettivo, come per il contesto esterno, è quello di fornire **informazioni rilevanti** per l'interpretazione dei risultati raggiunti attraverso l'elencazione di dati, in primo luogo, relativi al personale suddiviso per le diverse tipologie, alle risorse finanziarie assegnate, alle articolazioni territoriali esistenti, ai servizi resi e al numero di utenti serviti.

L'assetto organizzativo è determinato in linea alle funzioni di cui il Comune è titolare ed ai programmi e progetti dell'Amministrazione, secondo il principio della distinzione delle funzioni di indirizzo e controllo politico (proprie degli organi politici) e quelle gestionali di competenza della struttura amministrativa.

Per meglio comprendere la logica di costruzione del Piano della Performance e il collegamento effettivo tra gli obiettivi dell'Amministrazione è necessario ricordare l'assetto organizzativo dell'Ente e le competenze dei Servizi, al fine di comprendere come risultano distribuite le responsabilità gestionali ed i collegamenti con le deleghe conferite dal Sindaco ai vari assessorati.

I Servizi costituiscono la tipologia organizzativa permanente di massima direzione alla cui gestione sono preposti i Responsabili di Posizione Organizzativa scelti tra i dipendenti di categoria "C".

I Servizi sono stati individuati sulla base delle linee d'intervento su cui insiste l'azione politico amministrativa dell'ente, essi dispongono di un elevato grado di autonomia progettuale e operativa nell'ambito degli indirizzi strategici, delle politiche di gestione, degli obiettivi e delle risorse assegnate dagli organi di direzione politica.

5. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa (organigramma) del Comune di Fiesse, fino al 31.12.2017, si articola in 4 (quattro) Aree, ciascuna delle quali assorbe una pluralità di competenze (macro-obiettivi).

L'Area riconduce ad unità una serie di attività anche eterogenee fra di loro: l'elemento unificante è l'unicità della figura cui è attribuita la responsabilità e la direzione dell'articolazione organizzativa.

A ciascuna Area corrisponde una posizione organizzativa, intesa come posizione di responsabilità e direzione dell'unità operativa di riferimento.

Modello Organizzativo - MACRO ATTIVITA'

SEGRETARIO COMUNALE	<ul style="list-style-type: none"> • Funzioni di Segreteria previste dallo Statuto e dai regolamenti • Assistenza e consulenza giuridico – amministrativa agli Organi di Governo (Sindaco, Consiglio, Giunta) • Gestione dei contratti • Attuazione programmazione del personale (di concerto con il Settore Economico Finanziario) • Relazioni sindacali
AREE	SERVIZI
AMMINISTRATIVA	<p>Affari generali Affari Istituzionali Demografico - Anagrafe, Elettorale, Stato Civile e Leva Personale (gestione giuridica)</p>

<p style="text-align: center;">ECONOMICO FINANZIARIA</p>	<p>Bilancio e finanze Personale (gestione economica) Entrate Economato Controllo di gestione Pubblica Istruzione Turismo Cultura, Sport e Tempo Libero Servizi sociali Biblioteca</p>
<p style="text-align: center;">TECNICO MANUTENTIVA</p>	<p>Lavori Pubblici e viabilità Urbanistica ed Edilizia privata (SUE) Gestione del Patrimonio ed espropri Edilizia residenziale pubblica Ambiente e qualità urbana Manutenzione e Gestione del territorio Sportello Unico Attività Produttive (Commercio, Agricoltura e Artigianato) Protezione Civile</p>
<p style="text-align: center;">VIGILANZA</p>	<p>Vigilanza e controllo dell'osservanza del codice della strada e norme complementari Funzioni di Polizia stradale in genere ai sensi del vigente C. della S. Rilevazione incidenti e relativo disbrigo di pratiche, ivi incluse le funzioni di P.G. di pertinenza e le segnalazioni all'Ufficio del Territorio (Prefettura), ecc. Rilascio atti incidenti stradali a privati Vigilanza su fiere, mercati, manifestazioni pubbliche e gestione delle relative pratiche Vigilanza sulle norme dell'igiene (Azioni di polizia commerciale) Vigilanza sul rispetto della normativa relativa ai pubblici esercizi, al commercio in sede fissa e ambulante Controlli sulla salvaguardia della normativa sull'inquinamento acustico Controllo e gestione delle pratiche per veicoli abbandonati su suolo di proprietà comunale Vigilanza sul rispetto della normativa a tutela dell'inquinamento ambientale Vigilanza sul rispetto dei vincoli paesaggistici e di carattere storico Sorveglianza sul patrimonio comunale Pareri sulle occupazioni di suolo pubblico (UTC) Istruttoria permessi di transito per i veicoli eccezionali Passi carrabili (UTC) - Controllo Segnaletica orizzontale e verticale - supporto all'UTC Interventi di P.G. e collaborazione con altre forze di polizia</p>

**Gestione amministrativa delle violazioni al C.d.s.
Svolgimento di attività di notifica di atti inerenti la
circolazione stradale
Predisposizione ruoli e gestione delle pratiche verbali di
pignoramento negativi, ricerca informazioni per il recupero
del credito**

Analisi delle risorse umane

Posizioni Organizzative:

n. 4 uno per ogni Centro di Responsabilità

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

<i>categoria</i>	maschi	femmine	Totale fino il 31/12/2017
C	1	4	5
B	2	2	4

La categoria professionale più numerosa è la **categoria C** (5 su un totale di 9 dipendenti), prevalentemente costituita da agenti di polizia locale, assistenti in attività amministrative e contabili.

La percentuale di presenza di dipendenti di genere maschile e di genere femminile non si equivale. Si registra una percentuale maggiore di donne (44% uomini - 56% donne).

Nel corso dell'anno 2017 si è avuta una cessazione di un dipendente categoria B3, che si prevede di assumere nell'anno 2018.

personale suddiviso per età anagrafica

<i>Età</i>	maschi	femmine	totale
Fino ai 30 anni	1	0	1
Dai 31 ai 40 anni	0	2	2
Dai 41 ai 50 anni	1	1	2
Superiore ai 50 anni	1	3	4
	3	6	9

Personale a part – time

<i>% oraria</i>	Femmine	Servizio di appartenenza
66,67	1	Affari generali
66,67	1	Tributi
77,78	1	Personale (parte economica) e Servizi Sociali

L'intero apparato ha garantito un buon grado di raggiungimento degli obiettivi e di produttività, indicativi di un notevole miglioramento dell'efficienza e della capacità di razionalizzazione delle attività.

L'incentivo al merito e all'incremento di produttività viene erogato secondo le logiche meritocratiche imposte dal legislatore, ovviamente diversificato in base alla valutazione della performance individuale e di struttura, così come previsto dal vigente sistema di valutazione.

Pari opportunità e bilancio di genere

Il Comune di Fiesse non ha ancora istituito il Comitato Unico di Garanzia si provvederà nel corso dell'anno 2019.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 21 del 27.02.2018 ha adottato il Piano delle azioni positive per le pari opportunità, adempiendo così alle norme obbligatorie *ex art.* 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006.

Il personale dipendente, come si evince anche dai dati riportati nel paragrafo "Analisi delle risorse umane", non presenta un'eccessiva disparità nella sua distribuzione sui due generi.

L'Amministrazione garantisce il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, promuove le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e facilita l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Si evidenzia che non si sono registrate segnalazioni e/o aperture di vertenze per discriminazioni di genere nell'ambito dell'Amministrazione.

L'Amministrazione Comunale si è adeguata alle previsioni della Legge 23/11/2012, n. 215 *"Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni"*.

La composizione della Giunta costituita nelle ultime consultazioni amministrative vede la presenza del Sindaco e di un Assessore (donna) così come previsto e stabilito dalle leggi in materia di parità di genere nelle istituzioni.

6. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI

L'analisi dell'intera performance e i risultati ottenuti sono messi in luce all'interno delle relazioni prodotte da ogni singolo Responsabile di Posizione Organizzativa, i quali sulla base degli obiettivi strategici ed individuali ad ognuno assegnati in sede di approvazione del Piano della Performance, hanno ampiamente descritto le modalità operative e di intervento adottate per il raggiungimento degli stessi, evidenziando le eventuali criticità riscontrate.

Dette relazioni vengono allegate alla presente formandone parte integrante e sostanziale della presente resoconto.

Sulla base di quanto illustrato nelle singole relazioni presentate da ogni Responsabile di Posizione Organizzativa e a seguito del confronto interlocutorio con l'Amministrazione, l'Organismo Indipendente di Valutazione ha effettuato la valutazione i risultati di *performance* conseguiti dall'Amministrazione nel corso del 2017, di cui al verbale del 10.09.2018, acquisito al protocollo comunale n. 3987 del 17.09.2018.

I Responsabili di Posizione Organizzativa, successivamente, hanno provveduto a valutare, con l'ausilio delle schede di valutazione allegate al Piano della Performance ogni singolo collaboratore.

L'Organismo Indipendente di Valutazione, infine, esaminato il processo e preso atto che nessun dipendente ha mosso obiezioni sulla valutazione ad ognuno formulata, ha dato il nulla osta per l'erogazione di quanto attribuito all'intero personale.

E' stato completato da parte del Nucleo di Valutazione del Comune di Fiesse il processo di valutazione che ha riguardato le n. 3 posizioni organizzative esistenti presso l'ente le cui risultanze sono riportate nel verbale n. 3 del 10.09.2018, del quale la Giunta comunale ha preso atto con deliberazione n.....del....., immediatamente esecutiva ai sensi di Legge, autorizzando altresì l'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2017 in favore dei Responsabili di Posizione organizzativa del Comune.

Di seguito, si riportano le predette risultanze della valutazione delle posizioni organizzative in formato tabellare:

AREA	RESPONSABILE	VALUTAZIONE	IMPORTO DA EROGARE
ECONOMICO – FINANZIARIA	SARA BODINI	95,17	Euro 1.500,00
AREA TECNICO - MANUTENTIVA	ANNA GRASSI	95,50	Euro 1.150,00
AREA VIGILANZA	CELSA LUIGI	68,67	Non si procederà alla erogazione della la indennità di risultato (per il periodo 1.06.2017 – 31.12.2017) in quanto non sono stati loro assegnati preventivamente e in modo formale gli obiettivi da parte dell'ente.

Per quanto concerne il personale del comparto si rileva quanto segue.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 136 del 26.11.2018 si è proceduto alla rettifica del fondo per le risorse decentrate e per la produttività anno 2017 in quanto non il contratto collettivo decentrato 2017 è stato stipulato successivamente alla conclusione dell'anno finanziario (in data 06.06.2018). Pertanto, in ossequio ai principi contabili e alle diverse pronunce della magistratura contabile si è proceduto al pagamento solo degli istituti direttamente fissati dal CCNL, cioè quelli a valere sulla parte stabile del fondo, non soggetti a destinazione attraverso il contratto decentrato (progressioni orizzontali, indennità di comparto, retribuzione individuale di anzianità).

7. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il ciclo della performance è un processo che collega la pianificazione, la definizione degli obiettivi, la misurazione dei risultati, la valutazione del personale e il sistema premiante nell'ottica di perseguire il miglioramento delle prestazioni.

Tale processo prevede il coinvolgimento degli organi politici, del vertice direzionale, dei cittadini/utenti.

Il sistema è pertanto strumento essenziale per perseguire l'efficace sviluppo dei servizi pubblici e, se adeguatamente sviluppato e implementato, può svolgere un ruolo fondamentale nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi strategici e nel miglioramento della performance organizzativa.

Consente inoltre di descrivere in una panoramica generale l'attività dell'intera struttura e le priorità dell'azione assegnata alla stessa e perciò di renderla più trasparente.

Unica criticità che emerge in tutto il processo è la misurazione del soddisfacimento dei bisogni dei diversi stakeholder, infatti ha incontrato nel corso dell'anno delle difficoltà pratiche di attuazione in quanto la cittadinanza sottovaluta il questionario proposto arrivando in molti casi a rifiutare la sua compilazione.

Infine, è utile segnalare che i continui mutamenti in materia contabile e organizzativa comportano un gravoso e significativo lavoro che coinvolge non solo il servizio Finanziario, ma l'intera organizzazione e la gestione operativa. La riforma contabile con altre importanti innovazioni normative (sistema dei controlli, Piano Anticorruzione, piano trasparenza, ecc.) hanno richiesto un impegno significativo e un ripensamento e riordino delle modalità organizzative con un aggravio dei carichi di lavoro dell'ente.