

COMUNE DI SAN GIORGIO IN BOSCO
Provincia di Padova

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

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

ANNO 2019

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La presente relazione predisposta ai sensi e per gli effetti dell'art. 10, comma 1, lett. b) del Decreto legislativo n. 150 del 2009, evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno 2017, i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e definiti, con la rilevazione degli eventuali scostamenti. Il documento è stato altresì redatto osservando le linee guida emanate dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (C.I.V.I.T.) con la delibera n. 5/2012.

Con l'approvazione del Piano della Performance/PDO anno 2019, pubblicato nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza del sito web dell'Ente, (di seguito denominato Piano) il Comune di San Giorgio in Bosco si è posto come obiettivo principale quello di rappresentare in modo fedele e il più possibile completo i servizi offerti ai cittadini e la relativa qualità, sulla base del contesto in cui l'Ente opera e delle risorse effettivamente disponibili.

Pur essendo stato adottato formalmente con atto separato, il Piano integra i documenti programmatici "classici" degli Enti locali, quali il DUP, Piano Esecutivo di Gestione – P.E.G. e il piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, garantendo così la coerenza tra gli obiettivi pluriennali strategici individuati dal Consiglio Comunale, gli obiettivi annuali ed il sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. L'amministrazione

L'amministrazione attuale è presieduta dal Sindaco Nicola Pettenuzzo, a far data dal 26 maggio, al primo mandato, fino al 25 maggio 2019 l' amministrazione è stata presieduta dal cav. Renato Roberto Miatello.

A seguito dell'entrata in vigore della legge n. 56 del 2014 che ha disposto una riduzione della consistenza numerica degli organi collegiali e introdotto all'art. 1 co. 137 la cd. parità di genere la Giunta comunale è composta, oltre dal Sindaco che la presiede, anche da n. 4 Assessori,. Complessivamente nella G.C. sono presenti n. 2 figure femminili.

Il Consiglio comunale esercita le funzioni di indirizzo e controllo politico-amministrativo, con competenza su una serie di atti fondamentali individuati in materia tassativa dal D.lgs. n. 267/2000 sull'Ordinamento degli Enti Locali. E' composto dal Sindaco e da n. 12 Consiglieri.

Presidente del Consiglio comunale è un consigliere del gruppo di maggioranza, che svolge l' incarico a titolo gratuito.

Il Comune di San Giorgio in Bosco non fa parte di un unione dei comuni tuttavia gestisce alcuni servizi n forma associata. Con delibera di Consiglio Comunale n. 34 del 29/10/2014 (rinnovata con

DCC N. 4 del 11/02/2020), ha aderito al distretto di polizia locale di Cittadella, la funzione di controllo di gestione viene gestita dalla Federazione dei Comuni del Camposampierese, presso la quale è collocato l'Ufficio Unico di Controllo di Gestione, in virtù ad una Convenzione di durata quinquennale ex art.30 del T.U.E.L. Con la federazione del camposampierese viene svolta anche l'attività della CUC.

La federazione citata ha prodotto la relazione sulla performance annualità 2019 che può considerarsi parte integrante e sostanziale della presente relazione

La struttura organizzativa

La struttura del Comune di San Giorgio in Bosco risulta articolata in quattro settori:

1° area – Servizi generali ed Economico finanziari

2° area – Urbanistica ed Edilizia Privata Lavori Pubblici

3° Settore – Lavori pubblici, demanio e patrimonio

4° Settore – Polizia locale

Il Comune di San Giorgio in Bosco conta circa 6.366 abitanti, ha una dotazione organica di n. 21 dipendenti, compresi n. 3 part-time e n. 4 capi/area.

Il Segretario Generale, in convenzione con altro comune, svolge oltre ai compiti disciplinati dall'art. 97 del T.U.E.L., anche le nuove funzioni in materia di controllo successivo di regolarità amministrativa, anticorruzione e trasparenza.

Il personale

Il personale in servizio al 31.12.2019 risultava pari a 21 dipendenti.

	Comune di San Giorgio in Bosco
Personale a tempo indeterminato (n.)	21
di cui in regime di part-time	3
Personale a tempo determinato (n.)	1 (somministrazione)
Totale personale complessivo (n.)	22

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato in ragione delle diverse tipologie, presenta il seguente quadro:

COMUNE SAN GIORGIO IN BOSCO

Categoria D	Categoria C	Categoria B3	Categoria B1	TOTALE
7	11	0	3	21

Su 22 dipendenti in servizio presso il Comune, più della metà sono donne (30 per una percentuale del 60%)

Anno 2019	Femmine	Maschi	Totale
Comune San Giorgio in Bosco	12	9	21

Le principali problematiche e lo scenario di interventi relativi alla gestione delle risorse umane sono state collegate alla necessità di mantenere qualità e quantità dei servizi resi, in un quadro di calo del numero dei dipendenti e di limitazioni alle assunzioni. Fondamentale in tal senso è stato quindi il

ruolo e l'apporto di tutti, la loro motivazione ed adesione ai valori della buona amministrazione ed la progetto di cambiamento dell'Ente in particolare e del lavoro pubblico in generale.

3. IL CICLO DI GESTIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

Con delibera di Giunta Comunale n. 79 del 06/05/2014 è stato approvato il regolamento per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance

Il Ciclo della Performance, previsto dal regolamento, si articola nelle seguenti fasi:

- PROGRAMMAZIONE TRIENNALE E ANNUALE:

L'Ente, in fase di predisposizione del Bilancio di Previsione annuale e triennale, definisce gli obiettivi strategici ed operativi all'interno del DUP. Successivamente all'approvazione del Bilancio di Previsione, la Giunta Comunale approva il Piano Esecutivo di Gestione contenente sia le risorse finanziarie attribuite a ciascun Settore sia l'individuazione degli obiettivi di mantenimento, miglioramento e sviluppo per l'anno di riferimento ai medesimi Settori.

Successivamente la Giunta adotta un documento programmatico triennale, denominato Piano delle Performance, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi annuali e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati alle posizioni organizzative/dirigenti ed i relativi indicatori. Tali obiettivi saranno oggetto di monitoraggio e valutazione nell'ambito del sistema premiante dell'Ente. Il Piano della Performance deve prevedere indicatori commisurabili a valori di riferimento, derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe, confrontabili, ove possibile, con quelli del triennio precedente.

Assegnazione degli obiettivi oggetto di valutazione: il Nucleo di Valutazione assegna, sulla base del Piano delle Performance approvato dalla Giunta, per ogni posizione organizzativa gli obiettivi individuali e di unità organizzativa oggetto di valutazione, nonché gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità. Gli obiettivi assegnati, in termini di competenze, di comportamenti organizzativi e di attività da realizzare, sono inseriti in un'apposita scheda sottoscritta del Nucleo di Valutazione e dal Sindaco. Le posizioni organizzative affidano ai dipendenti della propria area gli obiettivi oggetto di valutazione entro un mese dall'approvazione del Piano della performance, mediante apposita scheda.

- MONITORAGGIO INFRANNUALE:

Nel corso dell'esercizio la Giunta, con il supporto del servizio di controllo di gestione, effettua almeno 1 monitoraggio intermedio, nel quale viene rilevato lo stato di avanzamento degli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano delle Performance. Vengono misurati i valori degli indicatori attesi ed effettuate le eventuali riprogrammazioni.

- VALUTAZIONE FINALE E RENDICONTAZIONE:

al termine dell'esercizio viene effettuata la verifica sullo stato di attuazione degli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano delle Performance (Relazione sulla Performance) con il supporto del controllo di gestione sulla base dei dati forniti dalle posizioni organizzative. Ai sensi dell'art. 8 del vigente regolamento sulla performance la giunta comunale provvede all'approvazione della relazione sulla performance. Il Nucleo di Valutazione valida la relazione sulla Performance, assegna la valutazione ai responsabili di P.O. e propone l'attribuzione del premio annuale al Sindaco. Le posizioni organizzative di area effettuano analogamente la valutazione dei propri dipendenti, predisponendo e compilando la scheda, cui segue un colloquio individuale per la consegna.

Il Comune di San Giorgio in Bosco, in fase di predisposizione del Bilancio di Previsione 2019 e Bilancio Pluriennale 2019-2021, con allegato il programma triennale delle Opere Pubbliche 2019 - 2021, come da delibera di C.C. n. 58 del 21.12.2018, ha definito i programmi inseriti nel DUP, documento unico di programmazione.

Successivamente all'approvazione del Bilancio di Previsione, la Giunta comunale con delibera n. 9 del 15.01.2019 ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.)/PIANO DELLA PERFORMANCE 2019, contenente l'individuazione degli obiettivi di mantenimento, miglioramento e sviluppo, assegnati alle Aree, per l'anno 2019 aggiornato successivamente con delibera di giunta comunale n. 192 del 13/12/2019. Tra tali obiettivi l'Amministrazione ne ha individuato alcuni denominati prioritari e trasversali che sono remunerati, a seconda dei destinatari, con la retribuzione di risultato per i Responsabili dei servizi-Aree, e con l'indennità di produttività per il personale dipendente. A tale scopo l'Amministrazione, giusta DGC n 132 del 26/09/2019 ha ritenuto di mantenere, anche per l'anno 2019, l'integrazione del fondo delle risorse decentrate pari ad € 5.453,30, corrispondente all'1,2% del monte salari dell'anno 1997 ed inoltre, l'integrazione di € 4.629,62 ai sensi dell'art. 15, 5° comma, dell'art. 67 co. 5 del 21 maggio 2018, destinati alla remunerazione del raggiungimento da parte del personale dell'ente di specifici obiettivi di miglioramento dei servizi e/o di qualità e produttività, individuati nel Piano della Performance.

5 GRADO DI REALIZZAZIONE DEL PIANO DELLE PERFORMANCE 2019

Con deliberazione n. 9 del 15.01.2019 si è provveduto ad approvare il Piano degli Obiettivi e delle Performance per l'esercizio 2019, nonché Piano Esecutivo di Gestione.

Sulla scorta della citata Deliberazione, sono stati definiti e attribuiti degli obiettivi prioritari il cui raggiungimento è stato verificato nella relazione predisposta dalla federazione dei comuni del Camposampierese e come di seguito sintetizzati:

	1^ area Servizi Generali ed Economico Finanziari:	
1.	Piano delle manifestazione ed iniziative culturali consolidate	100%
2.	Gestione passaggio anagrafe all'ANPR	100%
3	Tempestività dei servizi assistenziali rivolti a famiglia e anziani con particolare riferimento al reddito di cittadinanza	100%
4.	Realizzazione progetti socio culturali (progetto in Tempo, Alleanza per la famiglia, Famiglia in Rete, RetePro e Sportello donna "Rete per il lavoro")	100%
5.	Invio ai contribuenti bollettini di pagamento IMU e TASI	100%
6.	Applicazione nuova contabilità finanziaria ex d.Lgs. 118/2011	100%
7.	Aggiornamento e sistemazione schede di inquadramento del personale dipendente	100%
	2^ AREA Edilizia Privata, Urbanistica, Ambiente	
1	Deroghe e varianti al PRG connesse all'approvazione di progetti di impianti produttivi ai sensi degli artt. 3 e 4 della L. R. 55/2012	100%
2	Formazione della variante generale al piano degli interventi	100%
3	Individuazione varianti verdi per riclassificazione aree edificabili.	100%
4	Definizione problematiche ambientali ed edilizie del complesso azienda Agricola "La Bolzonella"- rinviato	100%
5	Dematerializzazione e digitalizzazione dei documenti amministrativi e accesso civico (obiettivo trasversale)	

3^ Area polizia locale		
1	Funzionamento dell'ufficio contravvenzioni/contenzioso/centrale operativa del distretto di polizia locale PD1A	100%
2	Controllo del territorio mirato alla sicurezza stradale e nuova ara per VISTA RED	100%
3	Azione di controllo del nomadismo e dell'accattonaggio molesto	100%
4	Controllo di polizia amministrativa	100%
5	Dematerializzazione e digitalizzazione dei documenti e accesso civico	100%
4^ Area lavori pubblici, demanio e patrimonio		
1	Intervento di miglioramento sismico ed efficientamento energetico della scuola primaria infanzia Arcobaleno	100 %
2	Nuovi impianti di pubblica illuminazione per la messa in sicurezza della viabilità comunale (ha sostituito "realizzazione di punti luce in frazione Lobia")	100%
3	Asfaltature strade comunali	100%
4	Dematerializzazione e digitalizzazione dei documenti (obiettivo trasversale)	100%

RISULTATI RAGGIUNTI

Il Nucleo di valutazione ha valutato attentamente tutti gli obiettivi e gli elementi correlati, in modo particolare tenendo conto della relazione predisposta dalla confederazione dei comuni del camposampierese nell'ambito del monitoraggio e controllo della performance e del referto del controllo di gestione considerando nello specifico anche quelli per i quali ci sono state situazioni particolari che hanno portato al mancato raggiungimento, per cui ritiene le giustificazioni plausibili e ragionevoli.

L'Organismo di valutazione attribuirà quindi il relativo punteggio, utile ai fini della valutazione della performance individuale dei responsabili di settore (Centri di Responsabilità Amministrativa). La valutazione 2019 tiene conto degli obiettivi e del portafoglio servizi del P.E.G. 2019, approvato con delibera di giunta comunale n. 9 del 15/01/2019 come aggiornata dalla delibera di Giunta Comunale n. 192 del 13/12/2019.

11. VERIFICA SUI CONTROLLI INTERNI

Il nucleo di valutazione verifica, altresì, il regolare svolgimento dei controlli interni, ricevendo il rapporto semestrale redatto dal segretario comunale sui risultati dei controlli successivi di regolarità amministrativa effettuati su un campione di atti. Dai report non sono emerse irregolarità. Il controllo preventivo viene effettuato con l'apposizione dei pareri di regolarità tecnica e contabile, per quanto riguarda le delibere di Giunta Comunale e Consiglio comunale e con la sottoscrizione dell'atto per quanto riguarda le determine.

San Giorgio in Bosco 22/10/2020

Il segretario comunale
f.to Maria Angelucci