

**Comune di
TORRAZZA COSTE
(Provincia di Pavia)**

**PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE
PER L'ANNO 2020
PIANO DELLA PERFORMANCE**

RELAZIONE CONCLUSIVA

PREMESSE

Per quanto riguarda il sistema di contabilità e di programmazione introdotto per gli Enti locali da ultimo dal Decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 come successivamente modificato ed integrato dal decreto legislativo 10 agosto 2014, n. 126 e dalla L. 23 dicembre 2014, n. 190, si fa rinvio al Piano delle Performance desunto dal PEG 2019 da cui emerge che gli strumenti “finanziari” sono diventati, con l’evolversi dell’impostazione complessiva attribuita dalla normativa alla Pubblica Amministrazione, la base dell’attività di programmazione e controllo che dovrebbero consentire all’Amministrazione stessa di migliorare ed ampliare i propri settori di intervento sul territorio a favore della popolazione in modo chiaro, efficace e trasparente, salvaguardando in ogni caso i compiti di carattere istituzionale, che vengono definiti come “essenziali”.

Il Piano Esecutivo di Gestione per l’anno 2020 contiene i dati finanziari discendenti dal bilancio medesimo, suddivisi ed affidati ai responsabili dei servizi individuati quali “centri di costo”. La realizzazione degli obiettivi, dunque, viene rapportata alla capacità dei responsabili di portare a termine i programmi ed i progetti approvati dal Consiglio Comunale e dalla Giunta negli atti programmatici di competenza di ciascuno (DUP e Bilancio di Previsione 2020/2022), con le risorse messe loro a disposizione nel PEG.

VERIFICA DEI RISULTATI

Nel 2020, l’unico servizio ad essere svolto in forma associata è stato quello relativo alla Polizia Locale (in Convenzione con il Comune di Codevilla).

Per ciascun servizio la verifica del grado di raggiungimento dei risultati viene valutato attraverso il raffronto tra gli indirizzi dettati nell’ambito del D.U.P. e definiti nel P.E.G., e lo stato di attuazione dei programmi e dei progetti raggiunto in chiusura dell’esercizio finanziario di riferimento.

A tale controllo provvede l’organismo di valutazione che si avvale anche delle risultanze del controllo di gestione.

Vengono prese in considerazione, per la valutazione dei risultati individuali e collettivi:

- la percezione dei problemi amministrativi e la conseguente priorità di risposta;
- la consapevolezza e la responsabilizzazione di ciascun centro di costo che riguarda non solo i responsabili dei servizi, ma tutti i collaboratori coinvolti nella realizzazione dei progetti che si trovano a costruire e condividere quanto più possibile gli obiettivi;
- il miglioramento della comunicazione interna che deve riguardare tutti i rapporti tra apparato politico ed apparato operativo, nonché tutti i rapporti tra il personale pur appartenente a servizi diversi.

Il coinvolgimento dei rispettivi collaboratori da parte dei Responsabili dei Servizi è senz’altro utile per il raggiungimento degli obiettivi.

La metodologia della successiva valutazione tiene conto delle variabili sopra menzionate e, data la dimensione dell’ente, non è di difficile attuazione. In particolare prevede che ciascun responsabile di servizio, al termine del periodo considerato, compili una scheda di valutazione per ogni singola unità di personale diretta. Parimenti il Segretario comunale (Nucleo di Valutazione) compilerà una scheda di valutazione relativamente ad ogni responsabile di servizio.

Il P.E.G. è, dunque, oltre ad un indispensabile strumento di programmazione, un valido strumento per poter effettuare, a consuntivo, un puntuale controllo dei risultati che devono riguardare sia l’Ente nel suo insieme (performance collettiva) che ciascun operatore (performance individuale).

STATO DEI FATTI

Il Piano Esecutivo di Gestione sottoposto all’approvazione della Giunta è suddiviso in n. 4 Centri di responsabilità individuati negli atti organizzativi dell’ente, con articolazioni corrispondenti agli incarichi dei Responsabili dei Servizi. Detti Centri di responsabilità sono:

- a) SERVIZIO AMMINISTRAZIONE GENERALE E SERVIZI ALLA PERSONA comprendente: Organi Istituzionali, Segreteria, Pubblicazioni, Affari Generali, Servizi alla

Persona, Servizi Scolastici, Cultura, Biblioteca, Sport, CED, Archivio, Protocollo, Demografici – affidato alla dott.ssa Simona Rota-resp.servizio D4-personale assegnato sig.ra Elena Vallazza cat.C4-demografici e Erika Valli cat.B3 personale a tempo determinato assegnato al 50%

- b) SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO comprendente: Bilancio, Programmazione, Controllo di gestione, gestione dei tributi e gestione del personale dal punto di vista contabile/finanziario, affidato al Sig. Alessandro Gaiotti (Assessore responsabile) e da giugno 2019 dott.ssa Nosotti-personale assegnato dott.sa Michela Clemente D3- e Erika Valli cat.B3 personale a tempo determinato assegnato al 50%
- c) SERVIZIO AMBIENTE e TERRITORIO comprendente Lavori Pubblici – Manutenzioni – Patrimonio – Ambiente – Gestione R.S.U. – Igiene ambientale - Urbanistica – Edilizia Privata, affidato all'arch.Escoli Simona D4-resp.servizio-personale assegnato operaio specializzato Barbieri Sergio B7 e Agostelli Dorianò B7
- d) SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE (in Convenzione con il Comune di Codevilla-responsabile Ermanno Pruzzi-Sindaco)

Ad ogni responsabile di servizio, per il raggiungimento di obiettivi e risultati, sono state assegnate le risorse finanziarie ed umane, nonché i beni strumentali ed operativi, sulla base delle reali possibilità di bilancio, in considerazione dei vincoli imposti dalla vigente legislazione.

CONCLUSIONI

Ribadendo, dunque, quanto più volte precedentemente specificato riguardo al fatto che solo un'attenta e corretta programmazione consente un controllo efficace ed equo, occorre riaffermare - come illustrato - che l'odierna incertezza che caratterizza i rapporti finanziari tra Stato ed Enti Locali rischia di rendere vane le previsioni e la progettualità di questi ultimi, compromettendo non solo la performance individuale e collettiva dell'Ente, ma le funzioni essenziali che il Comune è tenuto a svolgere a favore dei propri cittadini.

A ciò si aggiungano: l'incertezza e le continue modifiche apportate al quadro normativo, l'eccesso di adempimenti burocratici che appesantiscono i procedimenti amministrativi, per nulla alleggeriti dalle regole sulla "semplificazione" che dovrebbe, invece, caratterizzarli, l'autoreferenzialità sempre più spiccata delle Amministrazioni e degli Organi del settore pubblico.

Tuttavia ogni Amministrazione Locale, e così quella di Torrazza Coste, ha applicato i principi di programmazione precedentemente esposti presentando la descrizione degli obiettivi da raggiungere, con l'utilizzo delle risorse umane e finanziarie a disposizione ed affidandone la gestione ai Responsabili dei servizi.

Si tratta, ora, di verificare che gli obiettivi fissati siano stati raggiunti ed in quale modo.

L'art.10, comma 1, lett. b), del D.Lgs n. 150/2009 impone alle amministrazioni pubbliche l'obbligo di redigere, annualmente, la "Relazione consuntiva", riguardante tutti i soggetti interni ed esterni interessati ai risultati organizzativi ed individuali raggiunti nel corso dell'anno precedente in relazione agli obiettivi programmati ed alle risorse impiegate.

Il Comune di Torrazza Coste ha approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance con deliberazione della Giunta Comunale n.31 del 24.04.2019.

Detto sistema si inserisce nel più ampio concetto di "trasparenza" dettato dalla normativa vigente, che l'Amministrazione Comunale intende perseguire, rendendo pubbliche ed accessibili tutte le informazioni, i documenti e gli atti concernenti il ciclo di gestione della performance organizzativa ed individuale.

Tutto il personale del Comune di Torrazza Coste è soggetto alla valutazione della performance, in base agli indicatori specificati dal citato D.Lgs. n.150/2009.

Il sistema adottato, si fonda sulla misurazione e valutazione di diverse componenti, considerate con un peso differenziato in relazione al ruolo ricoperto, e specificatamente:

la capacità di “fare” rapportata ai tempi assegnati, la puntualità, continuità ed assiduità delle prestazioni, la precisione ed affidabilità, l’impegno riscontrato, nonché il comportamento adottato da ciascun dipendente (titolare, o meno, di posizione organizzativa), intesi sia come approccio ai propri compiti e doveri, che come apporto specifico in termini di conoscenza ed esperienza professionale, nonché di capacità e di instaurazioni di comportamenti collaborativi e la padronanza delle discipline e delle conoscenze tecniche acquisite, la disposizione all’apprendimento ed all’aggiornamento, nonché alla programmazione ed alla gestione e valutazione dei compiti propri e dei propri collaboratori ed infine alla capacità di adattarsi a tipologie, qualità e quantità di lavoro differenti;

La valutazione della performance del personale viene effettuata con la compilazione delle schede di valutazione depositate agli atti.

Il Comune di Torrazza Coste, con specifico riferimento al tema trattato, ha adottato, nel corso dell’esercizio 2020 e sulla base dei nuovi documenti di programmazione imposti dal D. Lgs 188/2011, i seguenti provvedimenti:

- deliberazione di G.C. n. 26/2020 con cui è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per l’anno 2020;

Il Nucleo di Valutazione è rappresentato dal Segretario Comunale.

Con la relazione sulla performance relativa all’anno 2020 il Comune di Torrazza Coste vuole imprimere al proprio sistema di valutazione della performance, un impulso rispetto alle gestioni precedenti.

Nella valutazione delle prestazioni individuali e complessive dei dipendenti si è tenuto conto anche degli innumerevoli adempimenti autoreferenziali cui gli Enti oggi sono tenuti e che risultano particolarmente gravosi per i Comuni di piccole dimensioni i quali, spesso, non dispongono di personale e mezzi in numero sufficiente a garantire il puntuale rispetto di tutti gli adempimenti.

Diversi adempimenti sono stati realizzati in esecuzione della normativa sull’anticorruzione e la trasparenza che richiedono particolare attenzione ed impiego di tempo.

Il personale di Torrazza Coste, pur essendo in numero limitatissimo, (secondo i parametri ministeriali per gli Enti strutturalmente deficitari, fissati con decreto in data 10.04.2017, che stabilisce in 1/128 il numero dei dipendenti per i Comuni la cui popolazione è compresa fra 1.000 e 1.999 abitanti, questo Ente che conta circa 1.650 abitanti dovrebbe disporre di un organico di 10 unità, mentre i dipendenti a tempo indeterminato sono in numero di **6** compreso il personale addetto alle manutenzioni esterne) ha tuttavia adempiuto a tutte le prescrizioni ed a tutti gli adempimenti fissati dalle numerose norme, circolari ed autorità “esterne” riuscendo a mantenere i servizi a favore dei cittadini ad un buon livello quantitativo e qualitativo.

Da tutto quanto sopra evidenziato, nonché dall’analisi delle schede di valutazione depositate agli atti, è possibile desumere che la performance ha dato risultati estremamente soddisfacenti.

La sottoscrizione da parte del Nucleo di Valutazione, costituisce validazione dei contenuti della presente relazione.

02.01.2021

Il Nucleo di Valutazione
Andrea Guazzi