



COMUNE DI FARA GERA D'ADDA

PROVINCIA DI BERGAMO

Relazione sulla Performance Anno 2020

Approvata con deliberazione della Giunta n. 67 del 23/06/2021

PRESENTAZIONE

La Relazione sulla Performance (art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009) è 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 delle performance.

Tale Relazione è stata predisposta nel rispetto di quanto definito dalle Linee Guida predisposte dalla CIVIT (Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche), approvate con delibera n. 5/2012 *“Linee guida ai sensi dell’art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all’art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto”*.

Essa mostra a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare. Costituisce altresì un documento di sintesi della rendicontazione degli obiettivi annuali, per ciascuna area, approvati con Delibera della Giunta comunale n. 98 del 11/12/2020, unitamente ai rispettivi indicatori di performance.

La Relazione sulla Performance, integrata con le informazioni contenute nel Rendiconto della Gestione 2020, approvato con Delibera del Consiglio Comunale n. 14 del 29/04/2021, consente infine di acquisire tutte le informazioni necessarie ad esprimere una valutazione dell'andamento della gestione dell'attività amministrativa in termini di efficacia, efficienza ed economicità.

La Relazione è validata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto stabilito dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/09, che ne assicura adeguata visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS

ESTERNI

1.1. Il contesto esterno di riferimento

Il Comune di Fara Gera d'Adda quale Ente, provincia (BG), si trova a 25 Km da Bergamo ad un'altitudine di 131 m.s.l.d.m. ed ha una superficie di 10,62. Km².

Alla data del 31/12/2020, la popolazione è costituita da 8053 abitanti, con una densità abitativa pari a 758,28 abitanti per Km².

Popolazione

La popolazione residente (8053 ab. alla data 31/12/2020) è così costituita:

- Maschi 3987
- Femmine 4066
- Di cui stranieri 782, di cui maschi 376, di cui femmine 406

Distribuzione della popolazione in base alle fasce di età:

- 0-6 anni (475) il 5,89 %
- 7-14 anni (631) il 7,83 %
- 15-18 anni (311) il 3,86 %
- 19-65 anni (5109) il 63,44 %
- Da 66 anni in su (1527) il 18,96 %

Territorio

La superficie urbanistica totale è 10,62 Km² ed è così suddivisa:

- Tessuto edilizio 11 %
- Area agricola 78 %
- Parchi 2 %
- Area industriale 6 %

La lunghezza delle strade presenti nel territorio comunale è di 38 Km così suddivise:

- Strade urbane 33 Km
- Strade extraurbane 5 Km

Contesto economico

Sul territorio comunale sono attualmente insediate le seguenti attività produttive:

- Vendita al dettaglio n. 43
- Commercio su aree pubbliche n.40
- Esercizi di somministrazione di alimenti e bevande n. 12
- Palestre n. 1
- Agriturismo n. 3
- Distributori di carburante n. 1
- Acconciatori e estetiste n. 6
- Agenzie d'affari n. 3.

1.2 L'amministrazione: struttura organizzativa e risorse umane

Il Comune, con delibera della Giunta Comunale n.28 del 17/04/2013, così come modificato dalla DGC n. 119 del 20/12/2019, ha approvato l'organizzazione amministrativa dell'Ente che risulta così suddiviso:

- N. 5 Settori (accorpamenti di Uffici anche funzionalmente eterogenei);
- N. 20 Servizi

I Settori in cui è strutturato l'Ente e i relativi Responsabili:

- I settore finanziario - Responsabile Dott.ssa Chizzoli Martina
- II settore amministrativo - Responsabile Dott.ssa Alfano Orsola
- III settore servizi alla persona - Responsabile Dott.ssa Di Vita Maria Piera
- IV settore tecnico - Responsabile Geom. Piazza Enrico
- IV settore polizia locale – Responsabile Dott. Luca Ubbiali

I dipendenti totali alla data del . 31/12/2020 sono n. 19 così suddivisi

- N. 5 Responsabili di Settore;
- N. 14 Dipendenti a tempo indeterminato

Suddivisione del personale a tempo indeterminato per categoria:

- B n. 6, di cui maschi n. 2, di cui femmine n. 4
- C n. 7, di cui maschi n. 3, di cui femmine n. 4
- D n. 1, di cui maschi n. 0, di cui femmine n. 1
- D posizioni organizzative n. 5, di cui maschi n. 2, di cui femmine n. 3

L'età media dei dipendenti è 52,26 anni ed è così suddivisa:

- Fino a 30 anni n. 1, di cui maschi n. 0 , di cui femmine n. 1
- Dai 31 anni ai 45 anni n. 1, di cui maschi n. 1 , di cui femmine n. 0
- Dai 46 anni ai 60 anni n. 14, di cui maschi n. 5 , di cui femmine n. 9
- Superiore ai 60 anni n. 3, di cui maschi n. 1 , di cui femmine n. 2

L'amministrazione risulta adeguata e conforme alle previsioni della Legge n. 215/2012.

Risorse strumentali informatiche

I principali procedimenti amministrativi sono gestiti attraverso applicativi software dedicati per

Il procedimento per la predisposizione e l'adozione degli atti amministrativi (delibere, determinazioni dirigenziali, decreti, ordinanze) è informatizzato, digitalizzato e prevede l'adozione della firma digitale in varie fasi (proposta, approvazione dell'atto definitivo, pubblicazione sull'albo).

Le dotazioni strumentali informatiche al 31/12/2020 risultano essere:

- Postazioni informatiche n. 23
- Firme digitali n. 5
- Applicativi software n. 5

2. OBIETTIVI, RISULTATI PARZIALI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1 Obiettivi assegnati

Con riferimento agli enti locali, l'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) ha disposto l'unificazione organica del Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e del Piano delle performance all'interno del PEG. Il PEG costituisce quindi lo strumento fondamentale in cui vengono individuati, esplicitati e assegnati ai Dirigenti gli obiettivi di gestione, unitamente alle dotazioni umane, strumentali e finanziarie necessarie. Ragione per cui il tale atto può essere inteso quale strumento che funge da collegamento tra il ciclo della gestione delle performance e il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

In ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. n. 267/2000, la Giunta Comunale, con deliberazione n. 98 del 11/12/2020, ha approvato il PEG ove sono stati individuati, per ciascun Centro di Responsabilità, gli obiettivi da raggiungere nel corso dell'esercizio e, per ciascun Responsabile, le risorse umane affidate per la realizzazione dei medesimi.

Sono oggetto di misurazione e valutazione il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura e la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità (responsabili) o alla performance del settore/servizio (dipendenti) nonché le competenze e i relativi comportamenti tenuti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati.

L'attività di misurazione e valutazione viene svolta secondo le modalità stabilite nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

In conformità con quanto stabilito, tale attività è stata eseguita come di seguito specifico:

1) **Valutazione dei responsabili** (*dirigenti e posizioni organizzative apicali*): si prenderanno in considerazione due macro aree:

- OBIETTIVI GESTIONALI
 - raggiungimento degli obiettivi programmati per la struttura e/o individuali
 - performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità
- COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI
 - qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura
 - organizzazione e innovazione
 - collaborazione, comunicazione e integrazione
 - orientamento al cliente
 - valorizzazione e valutazione dei propri collaboratori

2) **Valutazione dei responsabili di uffici/settori**: la valutazione complessiva avviene con riferimento a:

- raggiungimento degli obiettivi e performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- competenze professionali e manageriali
 - qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura
 - organizzazione e innovazione
 - collaborazione, comunicazione e integrazione
 - orientamento al cittadino e/o al cliente
 - valorizzazione e corretta valutazione dei propri collaboratori.

3) **Valutazione dei dipendenti**: articolata con riferimento a:

- rendimento: raggiungimento obiettivi programmati e contributo assicurato alla performance del settore/servizio;
- competenze: competenze e comportamenti tenuti dai dipendenti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia ai fini del conseguimento dei risultati prefissati in ragione di:
 - impegno e affidabilità
 - orientamento al cittadino – cliente
 - cooperazione e integrazione

- propensione al cambiamento e innovazione.

Il raggiungimento degli obiettivi collegati alla performance organizzativa e a quella individuale al 31/12/2020 nonché l'analisi delle attività, distinte fra le varie Settori dell'Ente con le risorse di personale ed economico-finanziarie collegate e comprensive degli indicatori di performance in grado di misurare il grado di efficienza, efficacia e risultato per ciascun servizio dell'Ente, sono pubblicati sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente - Performance".

2.2. Monitoraggio: risultati parziali e scostamenti

Nel corso dell'anno, è non è stato effettuato un primo monitoraggio sull'attuazione degli obiettivi contenuti nel PEG/PDO e delle attività ordinarie dell'Ente.

3. RISULTATI RAGGIUNTI

3.1 Risultati realizzati relativamente a Settori e Responsabili

Al 31/12/2020 la percentuale complessiva di obiettivi operativi è stata del 100 %, come rappresentato dallo schema riepilogativo suddiviso per Aree/Settori di seguito riportato:

MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI PER UNITA' ORGANIZZATIVA	
I Settore	100 %
II Settore	100 %
III Settore	100 %
IV Settore	100%
V Settore	100 %
MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'ENTE 100%	

SETTORE FINANZIARIO				
RESPONSABILE DOTT.SSA CHIZZOLI MARTINA				
Numero Obiettivo	Descrizione obiettivo operativo	Unità operativa/Ufficio competente	Risorse finanziarie	% di realizzazione obiettivo operativo
1	Fabbisogno del personale 2020/2022	Ufficio finanziario	01031.03.0041 - SPESE PER FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE	100 %

2	Realizzazione App comunale "Municipium"	Ufficio finanziario	01031.03.0037 - SPESE PER GESTIONE E MANUTENZIONE SOFTWARE	100 %
3	Redazione dei Regolamenti IMU e TARI	Ufficio Tributi	---	100 %
4	Tari – Pef 2020	Ufficio Tributi	01031.03.0806 - SERVIZI DI SUPPORTO ALL'UFFICIO TRIBUTI	100%
MEDIA				100 %

SETTORE AMMINISTRATIVO				
RESPONSABILE DOTT.SSA ALFANO ORSOLA				
Numero Obiettivo	Descrizione obiettivo operativo	Unità operativa/Ufficio competente	Risorse finanziarie	% di realizzazione obiettivo operativo
1	Digitalizzazione registri di stato civile 1866 al 2000	Ufficio Demografici	-----	100%
2	Applicazione nuova normativa divorzi/separazioni	Ufficio Demografici	-----	100%
3	Organizzazione eventi culturali	Ufficio Cultura e Biblioteca	05021.03.0181 – 05021.03.0192 – 05021.03.0193 – 05021.04.0303 – 05021.04.0303 – 06011.03.0602	100%
4	Riorganizzazione servizi biblioteca covid-19	Ufficio Cultura e Biblioteca	Peg biblioteca	100%
5	Diffusione notiziario ai cittadini	Ufficio Segreteria	Alfano 01011.03.0001	100%
6	Nuova attivazione software UNIMOD	Ufficio Segreteria	01021.02.0029 – imposte di registro	100%
7	Aggiornamento manuale protocollo informatico	Ufficio Segreteria	-----	100%
8	Valorizzazione patrimonio ambientale in collaborazione con Parco Adda nord	Ufficio Segreteria	Capitoli in capo all'ufficio	100%
MEDIA				100 %

SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA				
RESPONSABILE DOTT.SSA DI VITA MARIA PIERA				
Numero Obiettivo	Descrizione obiettivo operativo	Unità operativa/Ufficio competente	Risorse finanziarie	% di realizzazione obiettivo operativo

1	1.- rafforzare domiciliarietà. 2.- selettivo allargamento forme di assistenza di concerto con associazioni	Servizi Sociali	Cap assegnato ai sociali	100 %
2	Tutelare fragilità e favorire impiego non occupati e pensionati per integrazione nella comunità	Servizi Sociali	Cap assegnato ai sociali	100 %
3	Diffusione cultura e senso civico in collaborazione con scuola e realtà del territorio	Servizi Scolastici	Cap assegnato ai sociali	100 %
MEDIA				100 %

SETTORE TECNICO				
RESPONSABILE GEOM. PIAZZA ENRICO				
Numero Obiettivo	Descrizione obiettivo operativo	Unità operativa/Ufficio competente	Risorse finanziarie	% di realizzazione obiettivo operativo
1	Predisposizione fascicoli immobili	Ufficio tecnico	-----	100 %
2	Lavori di riqualificazione e messa in sicurezza	Ufficio tecnico	01052.02.0601	100%
3	Concessioni impianti sportivi	Ufficio tecnico	-----	100 %
4	Riqualificazione area sottostante la passerella	Ufficio tecnico	06011.03.0196	100 %
5	Messa in sicurezza pista ciclabile	Ufficio tecnico	10052.02.0299	100 %
	Manutenzione puntuale spazi cimiteriali	Ufficio tecnico	12092.02.0313- 08012.02.0305 - 01052.05.0001	100 %
MEDIA				100 %

SETTORE POLIZIA LOCALE				
RESPONSABILE DOTT. LUCA UBBIALI				
Numero Obiettivo	Descrizione obiettivo operativo	Unità operativa/Ufficio competente	Risorse finanziarie	% di realizzazione obiettivo operativo
1	Ordine pubblico e sicurezza	Polizia Locale	---	100 %

2	Utilizzo piattaforma "SICRAWEB - NOTIFICA ATTI	Ufficio messi	---	100 %
3	Servizio "Emergenza Covid-19"	Polizia Locale	---	100 %
4	Servizio "LASER" controllo della velocità	Polizia Locale	---	100 %
5	Utilizzo piattaforma "impresainungio rno.gov.it" - SUAP	Polizia Locale	---	100 %
MEDIA				100 %

OBBIETTIVO COVID-19			
Descrizione obiettivo operativo	Unità operativa/Ufficio competente	Risorse finanziarie	% di realizzazione obiettivo operativo
sportello telefonico ufficio - servizi cimiteriali - informazione alla cittadinanza - servizio igiene urbana	Ufficio Tecnico		100%
servizi cimiteriali - informazione alla cittadinanza - servizio igiene urbana	Ufficio Tecnico		100%
distribuzione dpi commercianti e supporto normativo per le aperture/chiusure attività commerciali	Polizia Locale	---	100 %
atti di morte - pratiche successorie - aggiornamento giornaliero dati mortuari - atti di nascita - cie per furto e smarrimento - certificati pratiche notarili - residenze e domicili - Centralino - Sportello telefonico	Ufficio demografico		100 %
stampa, taglio e timbro a secco bonus	Ufficio servizi sociali		100 %

alimentare reperibilità per numero emergenza sabato mattina -	-		
MEDIA			100 %

Per quanto attiene alla performance dei Dirigenti/posizioni organizzative apicali:

	OBIETTIVI GESTIONALI	COMPORTEMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI				
		Contributo performance generale	Organizzazione e innovazione	Collaborazione Comunicazione e integrazione	Orientamento al cliente	Valorizzazione e Valutazione collaboratori
PO G D3	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
PO G D1	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Infine, in ordine alla valutazione della performance dei dipendenti, la quale è stata misurata e valutata con riferimento al conseguimento degli obiettivi da parte di ciascun soggetto e alle competenze mostrate (come specificato al punto 2.1 della presente Relazione), si delinea una situazione di incremento della produttività come descritto qui di seguito:

SETTORE FINANZIARIO	
	Cat. C
Rendimento/ Obiettivi	100 %
Competenze	100 %

SETTORE AMMINISTRATIVO		
	Cat. C	Cat. B
Rendimento/ Obiettivi	100%	96 %
Competenze	100 %	96 %

SETTORE TECNICO			
	Cat. D	Cat. C	Cat. B
Rendimento/ Obiettivi	100 %	100 %	100 %
Competenze	100 %	100 %	100 %

SETTORE POLIZIA LOCALE		
	Cat. C	Cat. B
Rendimento/ Obiettivi	91 %	88 %
Competenze	91 %	88 %

Sintesi valutazione del personale dipendente

N. totale dipendenti valutati 20

N. Settori dell'Ente 5

	Valutazione compresa tra 60 e 55	Valutazione compresa tra 54 e 42	Valutazione inferiore 42
Settore Finanziario	1	0	0
Settore Amministrativo	5	1	0
Settore Tecnico	5	0	0
Settore Polizia Locale	1	2	0
TOTALE	12	3	0

	Valutazione compresa tra 100 e 95	Valutazione compresa tra 94 e 70	Valutazione inferiore 70

Settore Finanziario	1	0	0
Settore Amministrativo	1	0	0
Settore Servizi alla persona	1	0	0
Settore Tecnico	1	0	0
Settore Polizia Locale	1	0	0
TOTALE	5	0	0

3.2 Considerazioni: risorse, efficienza ed economicità

Dalla valutazione effettuata sulla performance organizzativa e quella individuale dell'Ente, prendendo come riferimento i principali valori del rendiconto del bilancio ed e i risultati conseguiti, è riscontrabile un miglioramento dell'attività amministrativa in termini di efficienza ed economicità. Tale conclusione è stata formulata in ragione di quanto previsto nel rendiconto del bilancio 2020 e il Piano degli indicatori, come previsto dall'art. 22 del D.Lgs. n. 91/2011 e dal D.Lgs. n. 118/2011, adottati dal Consiglio comunale con delibera n. 14 del 29/04/2021

4. MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Con delibera di Giunta n. 63 del 04/09/2020 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza (P T P C T) 2020-2022, pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione

Il Piano tende al rafforzamento ed al miglioramento del collegamento tra il sistema di programmazione, il sistema dei controlli, gli obblighi di trasparenza e il Piano dettagliato degli obiettivi, al fine di creare un sistema di amministrazione in grado di assicurare, con maggiore facilità, comportamenti interni finalizzati a prevenire attività illegittime ed illecite, senza in alcun modo pregiudicare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Le misure previste nel Piano costituiscono obiettivi individuali dei Dirigenti/Responsabili di Area in P.O., responsabili delle misure stesse.

Il Segretario, in qualità di RPCT, sovrintende all'applicazione del Piano; di seguito si elencano alcune misure adottate.

5. CONCLUSIONI

Tabella conclusiva documenti del ciclo di gestione della *performance*

Documento	Data di approvazione	Data ultimo aggiornamento
Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>	17.04.2013	-----
Piano della <i>performance</i>	11.12.2020	-----
Programma triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza	04.09.2020	-----

Con la presente relazione si prende atto della performance organizzativa e individuale dell'Ente e del relativo sistema di valutazione. La presente Relazione sarà validata dal Nucleo di Valutazione/Organismo di valutazione.

La Relazione sarà inoltre pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente/Performance/Relazione sulle performance ai sensi dell'art. 10, comma 8, del D.Lgs. n. 33/2013.

Fara Gera d'Adda, li 22/06/2021

Il Segretario comunale
Dott. Enrico Maria Giuliani
(firma autografa apposta sul documento originale)