

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2017

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

Nel Comune di Frascarolo il “ciclo della *performance*” è disciplinato dall’integrazione al regolamento uffici approvata con delibera G.M. 14 del 12/03/2001 che disciplina il nucleo di valutazione e prevede il sistema di misurazione e valutazione delle performance

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

1.1 Chi siamo

Il Comune di Frascarolo è situato nella pianura pavese.

Il Comune ha autonomia statutaria, normativa, organizzativa e amministrativa, nonché autonomia impositiva e finanziaria nell’ambito del proprio statuto, dei regolamenti e delle leggi di coordinamento della finanza pubblica. Il Comune impronta la propria attività istituzionale ai principi della piena collaborazione e cooperazione con lo Stato, la Regione, la Provincia, i Comuni dell’area del pavese e gli altri enti pubblici operanti sul territorio, nonché con le istituzioni, le associazioni e gli organismi esponenziali civili e religiosi, coinvolgendoli nello svolgimento delle funzioni proprie dell’Ente che tali organismi possono adeguatamente esercitare.

Il Comune ha una economia prevalentemente agricola e sul territorio sono presenti industrie nel settore metalmeccanico

1.2 Cosa facciamo

Obiettivi fondamentali dell’attività dell’Ente sono il soddisfacimento dei bisogni collettivi per lo sviluppo sociale ed economico della Comunità Frascarolese, l’affermazione dei valori della persona umana e dei principi di solidarietà che stanno alla base della Repubblica, la civile ed equilibrata convivenza fra le diverse componenti del tessuto sociale, la salvaguardia del territorio e delle sue valenze ambientali. L’attività del Comune si ispira al principio di sussidiarietà, in forza del quale è compito dell’amministrazione assicurare le condizioni favorevoli al libero esplicarsi delle iniziative dei cittadini e dei gruppi sociali; in particolare, il Comune persegue le seguenti finalità:

- Pari opportunità: Il Comune si impegna nel promuovere azioni positive utili a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono l’effettiva realizzazione della parità tra i sessi. Il Comune assicura le condizioni di pari opportunità attraverso l’eguaglianza giuridica, sociale ed economica e attraverso la presenza di entrambi i sessi nella Giunta e negli altri organi collegiali del Comune, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da esso dipendenti;

- Istruzione: Il Comune opera perché sia reso effettivo il diritto allo studio ed alla formazione permanente dei cittadini, concorrendo alla realizzazione di un sistema educativo che garantisca a tutti, ed a tutte le età, eguali opportunità di istruzione e cultura. Il Comune riconosce la priorità degli interventi rivolti alla prima infanzia.

- Cultura: Il Comune conserva e valorizza il patrimonio storico, artistico e librario che caratterizza l’identità locale e favorisce lo sviluppo delle attività culturali cittadine, anche promuovendo momenti e luoghi di aggregazione attraverso la creazione e la valorizzazione di adeguati spazi pubblici;

- Territorio e Ambiente: Il Comune riconosce la tutela dell’ambiente e del paesaggio quale valore fondamentale della comunità. A tal fine, nell’ambito delle competenze attribuitegli dalla legge,

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2017

sostiene interventi e progetti di recupero ambientale, naturale e di riqualificazione dell'estetica cittadina, adotta tutte le misure per contrastare e ridurre ogni forma di inquinamento;

- Ordine pubblico: Il Comune vigila ed opera per il mantenimento dell'ordine pubblico e per la tutela della sicurezza dei cittadini, disponendo, d'intesa con gli organismi istituzionalmente preposti, ogni attività relativa.

- Partecipazione degli stranieri alla vita pubblica: Il Comune promuove, ispirandosi ai principi generali dell'ordinamento, forme di partecipazione alla vita pubblica locale dei cittadini dell'Unione europea e degli stranieri residenti, rimuovendo nel rispetto della legge e nell'ambito dei propri poteri ogni situazione di disparità fra essi e la restante cittadinanza.

1.3 Come operiamo

Il Comune, nella cura degli interessi della comunità amministrata, è ente a competenza generale, trovando unico limite alla propria azione nella espressa attribuzione di competenze ad altri soggetti da parte della legge statale o regionale. Il Comune gestisce altresì i servizi elettorali, d'anagrafe, di stato civile, di statistica e di leva militare. Le relative funzioni, di natura statale, sono esercitate dal Sindaco quale Ufficiale del Governo. L'attività istituzionale per il conseguimento degli obiettivi di cui al paragrafo precedente e la gestione dei servizi rivolti al cittadino è improntata a criteri di trasparenza, efficacia, efficienza ed economicità della gestione. Il comune opera per un'ampia collaborazione con i comuni limitrofi.

2. IDENTITA'

2.1 Mandato istituzionale

Sindaco del Comune di Frascacolo è Rota ing. Giovanni al terzo mandato amministrativo iniziato nel giugno 2017.

La Giunta Comunale è così composta:

Rota ing. Giovanni - Sindaco

Angoli Giuseppe . – Vicesindaco

Invernizzi dott. Massimo - Assessore con delega al bilancio

2.2 L'Amministrazione "in cifre"

Alla data del 31 dicembre 2017, il personale comunale risulta composto da n.2 unità di personale (2 impiegati) a tempo indeterminato (alle quali si aggiunge il Segretario Comunale in convenzione con altri comuni della lomellina). Il responsabile del servizio tecnico è un incaricato esterno, dipendente di altro comune e il responsabile finanziario è un dipendente di altro comune che opera nell'ambito dell'Unione dei comuni Frascacolo Torre Beretti Castellaro.

L'attuazione dei programmi è stata perseguita con la formulazione e il raggiungimento di obiettivi coerenti con le strategie dell'amministrazione. Gli obiettivi di ciascun settore sono stati raggiunti, nonostante alcune criticità da attribuire prevalentemente alla gestione di attività non programmate e urgenti, del ridotto personale in dotazione al comune e delle ridotte capacità di spesa.

Per ciò che riguarda gli ambiti di *performance* organizzativa, si può affermare che sono stati mantenuti ad un buon livello i servizi garantiti negli anni precedenti, ma non si possono nascondere le criticità e le difficoltà che gli Enti locali stanno attraversando in questi anni, principalmente dovuti

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2017

alla progressiva ed inesorabile riduzione delle risorse, a causa del taglio dei trasferimenti, che imporrà scelte strategiche nella programmazione dei servizi e delle risorse.

Il grado di *attuazione dei programmi* dei sei settori in cui è ripartita l'organizzazione del Comune è stato, nel complesso, soddisfacente.

3. INDICAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI SETTORE E DEL RELATIVO RAGGIUNGIMENTO

Con la delibera di Giunta Comunale 7 del 22/2/2017 è stato approvato il D.U.P che al suo interno contiene piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art.108, comma 1, del d.lgs. 18 agosto 2000, n.267, ed il piano della *performance* di cui all'art.10 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n.150; la richiamata delibera, alla quale si rimanda, contiene gli obiettivi strategici ed operativi i quali, in funzione delle priorità, valori ed aspettative contenuti negli atti di programmazione e pianificazione di questo Comune, sono da considerarsi premianti sulla base dei risultati conseguiti, per la misurazione e valutazione della performance dei Responsabili dei Settori titolari di posizione organizzativa e del restante personale dipendente. In particolare, sono stati previsti per i diversi settori sia obiettivi generali che specifici. Come risulta dai verbali redatti dal Nucleo di Valutazione gli obiettivi di *performance* assegnati ai Responsabili di Settore sono stati raggiunti avendo il personale superato le valutazioni minime richieste. Non risultano istanze o segnalazioni esterne di cittadini su specifiche e particolari disfunzioni gestionali.

4. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

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

Il sistema è strumento essenziale per perseguire l'efficace sviluppo dei servizi pubblici e, se adeguatamente sviluppato e implementato, è suscettibile di svolgere un ruolo fondamentale nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi strategici della *performance*. Tale processo coinvolge gli Organi politici (Sindaco e Giunta Comunale) consentendo attraverso uno scambio di informazioni tempestivo 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. L'organizzazione ha dato seguito ad alcune azioni di miglioramento, tra le quali lo sviluppo dei sistemi informatici interni, con riduzione di carta e utilizzo di firme digitali.

Permane, d'altro canto, il profilo problematico del ridotto contingente di personale a disposizione, indice di notevole rigidità nello sviluppo di strategie di miglioramento delle modalità di lavoro del personale, che deve fare i conti con il numero sempre crescente di adempimenti normativi, spesso poco adatti, per complessità e strutturazione, ad un piccolo Comune che soffre anche di rigidità di bilancio.

Il punto di forza dell'impianto organizzativo dell'Ente è rintracciabile nella dimostrata capacità del personale dirigenziale e non, di assorbire quantitativamente i ricorrenti nuovi carichi di lavoro e qualitativamente di aggiornare tempestivamente il bagaglio di conoscenze tecniche.