



COMUNE DI VILLA D'OGNA

Provincia di Bergamo

**RELAZIONE SULLA
PERFORMANCE
ANNO 2019**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ___125___ del _06.11.2020_

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. 88 del 12.07.2019, unitamente ai rispettivi indicatori di performance.

La Relazione sulla Performance, integrata con le informazioni contenute nel Rendiconto della Gestione, consente infine di acquisire tutti 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.

Costituiscono inoltre un'appendice al documento gli esiti del processo di valutazione del personale dipendente, riportati in forma aggregata.

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS ESTERNI

Il contesto esterno di riferimento

Il Comune di Villa d'Ogna è un ente territoriale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Il Comune deriva le proprie funzioni direttamente dall'art. 117 della Costituzione. Ha autonomia statutaria, normativa, organizzativa e finanziaria nell'ambito delle leggi, dello statuto e dei regolamenti. Il Comune è titolare di funzioni proprie e di quelle conferite da leggi dello Stato e della Regione secondo il principio di sussidiarietà. Il Comune svolge le sue funzioni anche attraverso le attività che possono essere adeguatamente esercitate dalle autonome iniziative dei cittadini e delle loro formazioni sociali. Tutte le informazioni aggiornate sui servizi e sulle attività sono disponibili sul sito istituzionale www.comune.villadogna.bg.it,

Alla data del 31.12.2019, la popolazione è costituita da 1824 abitanti.

POPOLAZIONE

Andamento generale della popolazione - anni 2006/2019														
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
maschi	968	983	970	973	968	974	947	938	937	936	927	909	904	888
femmine	991	1000	999	1003	1014	1013	1005	1003	992	984	981	960	945	936
TOTALE	1959	1983	1969	1976	1982	1987	1956	1941	1929	1920	1908	1869	1849	1824

Andamento generale della popolazione straniera - anni 2006/2019														2019
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<i>maschi</i>	45	53	56	63	56	58	48	48	40	38	36	26	22	27
<i>femmine</i>	40	47	48	51	50	54	54	54	54	47	45	36	35	43
TOTALE	85	100	104	114	106	112	102	102	94	85	81	62	57	70

Dettaglio andamento generale della popolazione - anni 2006/2019														
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<i>nati</i>	25	21	23	23	22	20	17	22	23	16	13	13	14	6
<i>morti</i>	15	18	27	15	15	10	15	15	19	19	16	23	19	15
<i>immigrati</i>	55	68	47	57	51	46	46	47	49	39	32	34	41	50
<i>emigrati</i>	55	47	57	58	52	51	79	65	65	45	41	63	56	66
Saldo naturale	+10	+24	-14	+7	+6	+5	-31	-11	-12	-9	-12	-39	-20	-25

Dettaglio andamento generale della popolazione straniera - anni 2006/2019														
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<i>Nati</i>	0	1	3	4	2	3	2	2	1	0	2	1	0	2
<i>Morti</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
<i>immigrati</i>	13	27	12	26	18	12	9	15	13	11	13	5	8	15
<i>emigrati</i>	12	12	9	19	19	9	20	16	14	14	8	9	13	0
<i>acquisto cittadina</i>	1	1	2	1	10	0	1	1	8	6	11	15	0	0
TOTALE	0	+15	+4	+10	-8	+6	-10	0	-8	-9	-4	-19	-5	+17

TERRITORIO E VIABILITA'

Descrizione	Valore
Superficie complessiva	5,18 kmq
Superficie urbana	----kmq
Verde pubblico	----mq

Livello di istruzione della popolazione residente

A Villa d'Ogna, come del resto nella maggior parte delle zone del Paese, è in crescente aumento il numero dei ragazzi che, ultimata la Scuola dell'obbligo, proseguono gli studi fino a conseguire il Diploma di maturità. E' in crescente crescita il numero dei ragazzi che, nonostante le difficoltà legate principalmente alla lontananza del Comune dalle sedi universitarie ed altresì alle difficoltà di trasporto, proseguono fino al raggiungimento della Laurea.

Rimane comunque ancora abbastanza rilevante il dato relativo ai ragazzi che, ultimata la Scuola dell'obbligo, entrano nel mondo del lavoro, nonostante le difficoltà legate alla crisi economica di questi ultimi anni ed alle intervenute modifiche normative.

Risulta interessante sottolineare il fatto che l'aumento del livello di scolarizzazione, nei piccoli comuni di montagna, comporta sicuramente un impegno per gli studenti che devono recarsi nei Comuni sede dei vari poli scolastici (Clusone, Gazzaniga, Bergamo) ma anche per le famiglie le quali si trovano a sostenere oneri economici non indifferenti.

In conclusione si può affermare che il livello di scolarizzazione della popolazione è in costante aumento mentre, conseguentemente, il tasso di evasione scolastica è pari a zero.

Condizioni socio-economiche delle famiglie

Gran parte delle famiglie vive nella casa di proprietà e dispone di discrete risorse economiche. La crisi economica che ha interessato gran parte dei settori produttivi del nostro Paese ha comportato ripercussioni anche su alcune famiglie del nostro territorio che, da alcuni anni, si trovano a beneficiare degli ammortizzatori sociali messi a disposizione dello Stato in attesa di rientrare, si spera nel più breve tempo possibile, nel mondo del lavoro.

Economia insediata

Nel Comune di Villa d'Ogna vi sono sia insediamenti industriali che artigianali.

L'attività turistica, fatta eccezione per alcune piccole realtà, non incide notevolmente sull'economia locale.

Le aziende agricole sono ormai in numero limitato e sono esclusivamente a condizione familiare. L'attività principale è quella dell'allevamento del bestiame per la produzione di latticini.

Sul territorio sono operativi alcuni negozi alimentari, bar, n. 1 farmacia n. 1 banca, n. 1 ufficio postale.

L'amministrazione

A seguito delle elezioni svoltesi il 10 giugno 2018 l'Amministrazione comunale risulta attualmente così composta:

- Sindaco: Bellini Angela
- Vice Sindaco: Pandezza Luca Giovanni
- Assessore: Moioli Veruska
- Consiglieri: Fantoni Bruno, Pasini Emil, Bonicelli Marta, Legrenzi fiorenza, Noris Gabriele, Mazzoleni Francesca, Gritti Daniele, Baronchelli Paolo

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

Struttura organizzativa e risorse umane

Il Comune, con delibera della Giunta Comunale n. 84 del 01.08.2020, ha approvato l'organizzazione amministrativa dell'Ente che risulta così suddivisa:

n. 4 Aree

Le Aree in cui è strutturato l'Ente e i relativi Responsabili:

- | | | |
|--|--------------|------------------------------------|
| • Area Amministrativa | Responsabile | Morandi rag. Miriam |
| • Area Economica/Finanziaria/Personale | Responsabile | Morandi rag. Miriam |
| • Area Tecnico/Manutentiva | Responsabile | Bellini Angela–Sindaco pro tempore |
| • Area Vigilanza/Commercio | Responsabile | Moioli Veruska – Assessore |

- N. 06 Dipendenti a tempo indeterminato alla data del 31.08.2020 (al 31.12.2019 n. 7)
- N. --- Dipendenti a tempo determinato

Suddivisione del personale a tempo indeterminato per categoria:

- A--....., di cui maschi--....., di cui femmine
- B 1....., di cui maschi--....., di cui femmine
- C--....., di cui maschi4....., di cui femmine
- D--....., di cui maschi--....., di cui femmine
- D posizioni organizzative1....., di cui maschi--....., di cui femmine1....

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

- Fino a 30 anni--....., di cui maschi--....., di cui femmine--.....
- Dai 31 anni ai 45 anni2....., di cui maschi--....., di cui femmine2.....
- Dai 46 anni ai 60 anni3....., di cui maschi1....., di cui femmine2.....
- Superiore ai 60 anni1...., di cui maschi--....., di cui femmine1....

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 (alla data odierna firma digitale solo per le determinazioni) proposta, approvazione dell'atto definitivo, pubblicazione sull'albo.

Tutti i dipendenti sono forniti di dotazione strumentali informatiche, di firme digitali e applicativi software, ad esclusione dell'operaio esterno.

OBIETTIVI, RISULTATI PARZIALI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Obiettivi assegnati e obiettivi operativi

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. 88 del 12.07.2019, 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 approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 33 del 19.05.2011 e successive modifiche in particolare nello Stralcio sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance adottato con delibera della Giunta comunale n. 88 del 12.07.2019.

In conformità con quanto stabilito negli atti sopracitati, 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 31/12/2019 nonché l'analisi delle attività, distinte fra le varie Aree 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*".

Monitoraggio: risultati parziali e scostamenti

Nel corso dell'anno, è stato effettuato un costante monitoraggio sull'attuazione degli obiettivi contenuti nel PEG/PDO e delle attività ordinarie dell'Ente da parte del Segretario Comunale nel suo ruolo di Nucleo di valutazione.

RISULTATI RAGGIUNTI

Risultati realizzati relativamente ad Aree/Settori dipendenti e Responsabili

Atti depositati c/o l'Ufficio Personale

Tabella riepilogativa del punteggio ottenuto dai dipendenti suddivisi per categoria – anno 2019

Punteggio in %	Valutazione compresa tra 100 e 95	Valutazione compresa tra 94 e 90	Valutazione compresa tra 89 e 85	Valutazione compresa tra 84 e 80	Valutazione compresa tra 79 e 70	Valutazione inferiore a 70	Totale dipendenti per categoria
Cat. A
Cat. B1.....1...
Cat. C3.....1.....4...
Cat. D1.....1.....2...
Totale5.....1.....1.....7...

In ragione di quanto previsto dall'art. 10 dello Stralcio sul Sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance (Allegato al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi) e dall'art. 22 del Sistema di misurazione e valutazione della performance che disciplinano le procedure di conciliazione (qualora il dipendente non concordi con la valutazione ottenuta può inviare istanza di revisione della valutazione ed il procedimento si conclude entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza), avverso le schede di valutazione sono (*oppure*) non sono stati presentati ricorsi da parte di dipendenti solo e/o da parte delle Posizioni Organizzative.

Considerato che la verifica degli obiettivi di produttività e qualità richiesti viene effettuata dall'Organismo di Valutazione il medesimo ha redatto la presente relazione che viene depositata agli atti.

Il processo di valutazione è stato concluso in data 30.09.2020.

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 bilancio consolidato ed e i risultati conseguiti dell'attività amministrativa è stata espletata con efficienza ed economicità.

Da sottolineare inoltre che:

n. 1 dipendente è stato assente per congedo legge 151 per tutto l'anno 2019 – Ufficio Tecnico

n. 1 dipendente è stato assente per congedo legge 151 nel mese di agosto 2019

– dal 01.09.2019 in pensione – Ufficio Vigilanza

le assenze di cui sopra oltre alla carenza stessa delle Aree interessate, hanno avuto riflessi anche nelle altre Aree, in quanto tutti i dipendenti hanno dovuto sopperire per la mancata presenza costante di queste figure, in modo particolare l'Istruttore Amministrativo dell'Area Tecnica e i dipendenti sia dell'Area Amministrativa che dell'Area Contabile/Finanziaria/Personale per l'Area Vigilanza (abilitazione nuovo vigile incaricato 12 ore

settimanali a tutte le procedure, aiuto nella ricerca di atti, istruzione per la predisposizione di atti amministrativi, gestione del software...)

CONTROLLI INTERNI

Il Regolamento comunale dei controlli interni, nel disciplinare i controlli previsti dalla normativa vigente, disciplina il Controllo di gestione, il quale svolto dalla struttura individuata all'interno dell'Ente, che nel corso dell'esercizio 2019 ha provveduto a tenere costantemente monitorato gli obiettivi strategico operativi contenuti nel PEG/PDO e delle attività ordinarie dell'Ente.

MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Con delibera di Giunta n. 09 del 18.01.2019 è stata confermata la validità anche per l'anno 2019 dell'approvato Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza (P T P C T) 2018/2020, pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione

L'amministrazione ha individuato il Segretario Comunale – pro tempore quale RPCT (Responsabile per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza) con decreto n. 11 del 31.12.2015.

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.

Anticorruzione:

Adozione della Relazione del Responsabile della prevenzione della Corruzione relativa all'anno 2019 (pubblicata sul sito dell'Ente sulla base delle indicazioni fornite da ANAC), pubblicata nel sito dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti

Controlli interni: in adempimento a quanto stabilito dal Regolamento comunale sui controlli interni, approvato con Deliberazione consiliare n. 07 del 11.01.2013, è stata effettuata l'attività di controllo sui provvedimenti adottati dai Dirigenti/Responsabili di Area e Servizi relativamente all'anno 2019, il cui esito è contenuto nel Referto pubblicato nel sito dell'Ente sezione Amministrazione Trasparente/Controlli e rilievi sull'amministrazione.

Amministrazione trasparente: viene effettuato un costante controllo dell'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente". Il RPCT collabora, inoltre, con il Nucleo di Valutazione/OIV nella predisposizione delle attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2017 richieste dall'ANAC.

Trasparenza: sono state adottate una serie di misure finalizzate all'adeguamento alle modifiche normative in materia di trasparenza, conseguenti alla profonda revisione del D.Lgs. n. 33/2013 portata dal D.Lgs. n. 97/2016.

6. CONCLUSIONI

Tabella conclusiva documenti del ciclo di gestione della *performance*

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione
Piano della <i>performance</i>	12.07.2019	23.07.2019
Programma triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza	18.01.2019 Confermato per triennio	22.02.2019
	2020/2022 24.01.2020	22.02.2020

Con la presente relazione si prende atto della performance organizzativa e individuale dell'Ente e del relativo sistema di valutazione. La presente Relazione viene validata dal Segretario Comunale nel ruolo di Organismo di valutazione, giusta deliberazione Giunta Comunale n. 26 del 18.03.2014.

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.

Villa d'Ogna, li .30.09.2020.

**Il Segretario comunale/Nucleo di
valutazione**

.....Saia dott.ssa Leandra.....