

COMUNE DI GABIANO

**RELAZIONE SULLO STATO DI ATTUAZIONE
DEL PIANO DELLE PERFORMANCE
RELATIVO ALL'ANNO 2019**

PREMESSA

La **Relazione sulle Performance** è il documento che rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre, articolati per obiettivi strategici, obiettivi operativi e singoli indicatori secondo la struttura "ad albero" definita nel Piano delle Performance adottato.

La Relazione descrive le caratteristiche demografiche e socioeconomiche del territorio comunale ed espone gli elementi caratterizzanti l'ente comunale in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico-finanziari.

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

La Relazione sulle Performance ed i risultati del processo di valutazione dei dipendenti sono validati dal O.I.V. o Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla normativa vigente.

INTRODUZIONE

Il Comune di Gabiano seguendo il percorso determinato dal Regolamento di organizzazione ed ordinamento degli Uffici e Servizi ed in coerenza con le risorse umane e finanziarie a disposizione, nel 2019 ha approvato, con atto di Giunta Comunale n. 14 del 25/02/2019 e contestualmente al Piano Esecutivo di Gestione, il proprio Piano delle Performance.

Nel Piano, gli obiettivi strategici approvati dal Consiglio Comunale in sede di Bilancio di Previsione, sono stati declinati, tramite una struttura "ad albero", in obiettivi operativi, per ciascuno dei quali sono stati individuati appositi indicatori finalizzati alla misurazione dei risultati raggiunti, nonché i responsabili della loro realizzazione ed i risultati attesi.

Nel corso delle verifiche periodiche sullo stato di avanzamento del piano, sono stati raccolti ed analizzati i risultati emersi dal sistema di monitoraggio degli obiettivi adottato dall'Ente, in modo da individuare eventuali fattori e problematiche che ne potessero rallentare l'attuazione. Ora, il presente documento costituisce la Relazione sulla Performance e rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre 2019, seguendo sempre la struttura "ad albero", vale a dire partendo dagli obiettivi strategici per arrivare agli obiettivi operativi ed ai singoli indicatori.

I contenuti della Relazione si snodano attraverso la descrizione in tavole delle caratteristiche socio-demografiche ed economiche del territorio comunale (*contesto esterno*), esponendo successivamente gli elementi quantitativi caratterizzanti l'Ente in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico-finanziari (*contesto interno*).

Si riportano poi, per ognuna delle aree strategiche del Piano delle Performance, le risorse umane e quelle relative alla previsione finanziaria, suddivise in parte corrente e in conto capitale e, suddivisa per Settore, la declinazione in obiettivi strategici ed operativi, con la relativa percentuale di raggiungimento. A fianco di ciascun obiettivo operativo è indicato il dettaglio dei risultati raggiunti, sia in termini assoluti che percentuali.

Inoltre, sono consuntivati gli indicatori statistici, con il relativo trend, allo scopo di fornire delle informazioni di tipo quantitativo sulle attività monitorate.

Si rimanda ai documenti di rendicontazione finanziaria la descrizione analitica dei risultati economico - finanziari e dei programmi dell'Amministrazione Comunale conseguiti nel 2019.

L'ultimo capitolo riporta, in forma aggregata, gli esiti del processo di valutazione di tutto il personale dipendente.

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa e successivamente approvata dalla Giunta Comunale. Verrà poi pubblicata sulla pagina "Trasparenza Valutazione e Merito" del sito internet dell'Ente.

La validazione da parte del O.I.V. o Nucleo di Valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore del personale dipendente, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.

CONTESTO ESTERNO

La popolazione - Evoluzione

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2014	31 dicembre	1.185	-12	-1,00%	596	1,95
2015	31 dicembre	1.167	-18	-1,52%	588	1,94
2016	31 dicembre	1.145	-22	-1,89%	578	1,94
2017	31 dicembre	1.139	-6	-0,52%	565	1,92
2018	31 dicembre	1.088	-51	-4,48%	(v)	(v)
2019	31 dicembre	1.049	-39	-3,58%	(v)	(v)

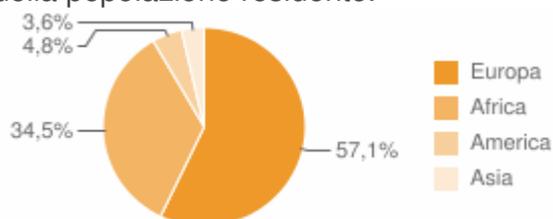
- Struttura al 01/01/2019

Età	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Maschi	Femmine	Totale	
								%
0-4	11	0	0	0	7 63,6%	4 36,4%	11	1,0%
5-9	30	0	0	0	18 60,0%	12 40,0%	30	2,8%
10-14	39	0	0	0	22 56,4%	17 43,6%	39	3,6%
15-19	43	0	0	0	22 51,2%	21 48,8%	43	4,0%
20-24	48	0	0	0	28 58,3%	20 41,7%	48	4,4%
25-29	49	2	0	1	37 71,2%	15 28,8%	52	4,8%
30-34	28	12	0	0	21 52,5%	19 47,5%	40	3,7%
35-39	23	15	0	2	26 65,0%	14 35,0%	40	3,7%
40-44	24	36	0	2	28 45,2%	34 54,8%	62	5,7%
45-49	21	49	3	8	41 50,6%	40 49,4%	81	7,4%
50-54	26	68	4	6	49 47,1%	55 52,9%	104	9,6%
55-59	20	79	6	8	61 54,0%	52 46,0%	113	10,4%
60-64	10	63	4	4	42 51,9%	39 48,1%	81	7,4%
65-69	5	62	8	2	42 54,5%	35 45,5%	77	7,1%
70-74	4	55	17	4	42	38	80	7,4%

					52,5%	47,5%		
75-79	6	36	23	0	28 43,1%	37 56,9%	65	6,0%
80-84	4	19	26	1	20 40,0%	30 60,0%	50	4,6%
85-89	9	8	32	0	23 46,9%	26 53,1%	49	4,5%
90-94	2	1	14	0	2 11,8%	15 88,2%	17	1,6%
95-99	0	1	5	0	2 33,3%	4 66,7%	6	0,6%
Totale	402	506	142	38	561 51,6%	527 48,4%	1.088	100,0%

La popolazione straniera

- Gli stranieri residenti a Gabiano al 1° gennaio 2019 sono **84** e rappresentano il 7,7% della popolazione residente.



CONTESTO INTERNO

Al 31 dicembre 2019, l'Ente risulta strutturato in tre servizi, secondo il seguente organigramma:

Servizio	Denominazione
1	Area amministrativa-demografica-commercio, vigilanza e segreteria
2	Area tecnico-tributi e patrimonio
3	Area economico finanziaria

Personale in servizio al 31/12/2019

Servizio	Nr.
1	2
2	2
3	1

SALUTE FINANZIARIA

Con gli indicatori finanziari si analizzano aspetti della gestione economico/finanziaria dell'ente per fornire, mediante dati estremamente sintetici, elementi per formulare considerazioni sull'andamento delle risorse che sono a disposizione dell'ente locale ed analizzare la "salute" sotto l'aspetto finanziario.

(in allegato piano degli indicatori consuntivo 2019)

AREE STRATEGICHE MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI AL 31/12/2019.

Servizio	Denominazione	Obiettivo	Valutazione
1	Area amministrativa-demografica-commercio, vigilanza e segreteria	<ul style="list-style-type: none"> - Subentro in ANPR - Digitalizzazione dati anagrafici - Implementazione servizio protocollo - Implementazione sito internet 	POSITIVA
2	Area tecnico-tributi e patrimonio	<ul style="list-style-type: none"> - Esecuzione di eventuali demolizioni per abusi edilizi - Utilizzo contributo legge 145/2018 - Manutenzione verde e cimiteri - Manutenzione rive stradali 	POSITIVA
3	Area economico finanziaria	<ul style="list-style-type: none"> - Revisione ordinaria partecipazioni - Mantenimento livelli del servizio 	POSITIVA

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – ANNO 2019

Come detto nel capitolo introduttivo, la Relazione sulla Performance dovrà essere sottoposta all'esame del Nucleo di Valutazione ai fini della validazione. Con quest'atto l'O.I.V. o il Nucleo di Valutazione ne attesta l'attendibilità, la comprensibilità, la completezza dei dati e delle informazioni e la correttezza nell'applicazione dei sistemi di valutazione rispetto alle disposizioni di legge, che prevedono la distribuzione del personale su più fasce di valutazione, a cui devono corrispondere premi differenti, in modo che vengano premiati i lavoratori più meritevoli.

La validazione della Relazione sulla Performance, così come previsto dal D.Lgs. 150/2009, è condizione indispensabile per procedere all'erogazione del premio di risultato a dipendenti e dirigenti. Il premio di risultato viene erogato sulla base della valutazione della performance organizzativa ed individuale, mediante l'applicazione delle metodologie di valutazione riferite a dipendenti e dirigenti, precedentemente concordate con le rappresentanze sindacali. Queste metodologie prendono in considerazione i comportamenti organizzativi espressi durante il periodo considerato e gli obiettivi raggiunti dalla struttura di appartenenza.

In riferimento al 2019, è già concluso il processo di valutazione dei dipendenti, i cui risultati, in sintesi, sono riportati nel paragrafo seguente, mentre risulta tuttora in corso quello relativo all'area delle posizioni organizzative (posizioni organizzative, alte professionalità ed alte specializzazioni), per le quali l'O.I.V. o Nucleo di Valutazione sarà chiamato ad esprimersi successivamente.

Valutazione performance dei dipendenti

La valutazione relativa alla performance del 2019 ha interessato un totale di 3 (tre) dipendenti. Di questi, nr. 1 (uno) non hanno ottenuto una valutazione per ragioni dovute ad aspettativa, comando o altri motivi di assenza. L'analisi esposta in questo documento è pertanto basata sui dati di valutazione effettivamente presenti e quindi su due casi.

Si riportano nel seguito i dati più significativi del risultato della valutazione ed alcune osservazioni sull'interazione tra risultato e variabili, quali la categoria di appartenenza, il genere e le diverse tipologie di contratto.

La valutazione ha interessato nr. 1 donne e nr. 1 uomini, con una media rispettivamente di 96,14 e 100 punti, con una variabilità leggermente superiore nella distribuzione dei dipendenti maschi.