

CITTÀ DI PALAZZOLO SULL'OGLIO

Provincia di Brescia

Relazione annuale sulla performance 2020

La relazione sulla *performance* (art. 10 c. 1 lett. b) D.Lgs. 150/2009) è un documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Tale documento, da redigere secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ([Linee guida n. 3/2018](#)), è adottato dalle amministrazioni e validato dall'OIV entro il 30 giugno di ogni anno e fa riferimento al ciclo della performance avviato con il piano della performance dell'anno precedente.

Dati generali del Comune

Codice Istat	103017133
Codice Belfiore	G264
Ente	Comune di Palazzolo Sull'Oglio
Rappresentante legale	Zanni Gabriele
Segretario	Concilio Dott.ssa Leonilde
Responsabile servizi finanziari	Gallone Dott. Giuseppe
Organo di revisione	Martinalli Dott. Simone - Presidente
Organo di revisione	Garbellini Dott. Bruno - Componente
Organo di revisione	Colombo Dott. Dario - Componente
Tesoriere	Banca Popolare di Sondrio - Agenzia di Palazzolo Sull'Oglio - Via Brescia, 23 - 25036 Palazzolo Sull'Oglio (BS) - Convenzione periodo 01/01/2016 31/12/2020 Superficie territoriale 2306
Superficie territoriale	23,06 Km quadrati
Superficie agrario/forestale	14,46 Km quadrati
Superficie improduttiva	860
Distanza dal Capoluogo	km 28
Totalmente montano	No
Parzialmente montano	No
Totale rete stradale	km 134,5

Strade esterne	km 9,5
Strade statali e autostrade	km 2
Uffici interesse Regionale	No
Uffici interesse Provinciale	No
Uffici interesse Intercomunale	Sì
Distretto scolastico	Sì
Sede Università	No
Istituti Scuole Superiori	Sì
Istituti Istruzione importanti	No
ATS	Sì
Ospedale Regionale	No
Ospedale Provinciale	No
Ospedale di Zona	Sì

Indirizzi di mandato

Mantenimento della pressione fiscale in linea con gli anni precedenti e, nel caso delle tariffe della tassa rifiuti, addirittura proseguire nella riduzione come già fatto nel triennio 2014/2017;

Lotta all'elusione ed evasione fiscale per generare risorse utili a sopperire ai tagli dei trasferimenti statali ormai consolidati;

Contrasto alle violazioni del Codice della strada, con particolare attenzione all'individuazione dei veicoli sprovvisti di RC auto per il loro elevato grado di pericolosità e lesività in caso di incidente;

Razionalizzazione ed efficientamento della macchina amministrativa comunale, al fine di conseguire risparmi e al contempo avvicinare sempre più gli utenti agli uffici municipali, anche sviluppando maggiormente i servizi on-line;

Garanzia di un livello di spesa superiore alla media degli enti locali bresciani e bergamaschi nell'ambito dell'erogazione dei servizi a domanda individuale (pubblica istruzione e sociale) al fine di mantenere nel tempo la qualità delle prestazioni erogate anche attivando procedure di riorganizzazione che li rendano più funzionali e partecipativi (ad esempio il carpooling in luogo del tradizionale trasporto scolastico);

Proseguimento della politica degli investimenti legati alla manutenzione straordinaria del patrimonio comunale soprattutto per le infrastrutture scolastiche e viarie;

Finanziamento di opere pubbliche particolarmente strategiche senza aumentare l'indebitamento nonostante la riduzione delle risorse provenienti dagli oneri di urbanizzazione;

Valorizzazione del territorio dal punto di vista culturale mantenendo e ampliando tutte le iniziative che negli ultimi anni hanno contribuito a rilanciare il nostro Comune nel panorama bresciano e lombardo anche nell'ottica di una sempre maggiore condivisione degli eventi con la cittadinanza: in questa prospettiva i modelli gestionali adottati per il Teatro Sociale e la Casa della

Musica possono essere presi ad esempio per sviluppare nei luoghi della cultura un'attività sempre più intensa organizzando eventi che catalizzano l'attenzione della popolazione non solo residente;

Sviluppo urbanistico attraverso la ristrutturazione degli immobili esistenti per continuare a non consumare nuovo suolo.

Finalità da conseguire ed obiettivi operativi

Uno dei gruppi di informazioni presenti nella sezione operativa del DUP individua, per ogni missione e in modo coerente con gli indirizzi strategici riportati nella sezione strategica, i programmi operativi che l'Ente intende realizzare. Ciascun programma è provvisto di proprie finalità ed obiettivi da perseguire, con motivazione delle scelte effettuate.

Gli obiettivi delineati nella sezione operativa possono essere considerati, nell'ottica della programmazione triennale prevista ogni anno, l'adattamento ad un periodo più breve degli obiettivi strategici di mandato.

L'evoluzione degli eventi, come la mutata realtà rispetto a quanto a suo tempo prefigurato, portano a riformulare sia gli obiettivi di più ampio respiro delineati nella sezione strategica che le decisioni assunte, con cadenza annuale, nella sezione operativa.

Per ogni missione, composta da uno o più programmi, sono precisate le risorse finanziarie, umane e strumentali e gli investimenti assegnati.

Obiettivo e dotazione investimenti

L'obiettivo operativo, attribuito ai diversi programmi in cui si sviluppa la singola missione, può essere destinato a finanziare un intervento di parte corrente oppure un'opera pubblica. Altre risorse possono essere richieste dal fabbisogno per il rimborso di prestiti. Mentre la necessità di spesa corrente impiega risorse per consentire il funzionamento della struttura, l'intervento in conto/capitale garantisce la presenza di adeguate infrastrutture che saranno poi impiegate dal servizio destinatario finale dell'opera. Nel versante pubblico, le dotazioni strumentali sono mezzi produttivi indispensabili per erogare i servizi al cittadino.

Le opere e gli investimenti 2020 sono stati oggetto di valutazione in occasione della nota di aggiornamento del DUP in sede di approvazione del bilancio di previsione 2020-2022 e della definizione del Piano dei Lavori Pubblici.

Obiettivo e dotazione di personale

Il contenuto del singolo programma, visto in modo sintetico all'interno dell'omologa classificazione contabile oppure inquadrato nell'ambito più vasto della missione di appartenenza, è l'elemento fondamentale del sistema di bilancio. La programmazione operativa è il perno attorno al quale sono definiti sia i rapporti tra i diversi organi di governo che il riparto delle competenze tra gli organi politici e la struttura tecnica. Attribuzione degli obiettivi, sistemi premianti, riparto delle competenze e corretta gestione delle procedure di lavoro sono tutti elementi che concorrono a migliorare l'efficienza. In questo caso la sezione strategica del DUP riporta l'organizzazione del personale mentre la parte finale della sezione operativa espone le valutazioni sul fabbisogno di forza lavoro.

Obiettivo e dotazione di risorse strumentali

A seconda del tipo di intervento richiesto, ogni attività connessa con il conseguimento dell'obiettivo presuppone la disponibilità di adeguate risorse finanziarie, umane ed investimenti, ma anche la dotazione di un quantitativo sufficiente di mezzi strumentali. Il patrimonio composto da beni durevoli, immobiliari e mobiliari, è assegnato ai responsabili dei servizi per consentire, tramite la gestione ordinata di queste strutture, la conservazione dell'investimento patrimoniale e soprattutto il suo utilizzo per garantire un'efficace erogazione di servizi al cittadino. Anche in questo caso, la sezione strategica del DUP riporta notizie sulla consistenza patrimoniale mentre la parte finale della sezione operativa espone eventuali valutazioni sul piano di riordino, gestione e valorizzazione del patrimonio.

Dipendenti in forza al 31.12.2020

	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne Part time</i>	<i>Uomini part time</i>
DIRIGENTI	1	1	0	0
P.O.	0	5	0	0
CAT D	12	8	9	0
CAT C	28	17	15	2
CAT B	5	12	4	2
TOTALI	46	38	28	4

I dipendenti a tempo indeterminato complessivamente sono n. 84
di cui: n. 32 part time, n. 2 dirigenti, n. 5 Posizioni Organizzative

I dipendenti in Categoria D sono n. 20
di cui: n. 5 P.O., n. 9 part-time (tutte donne)

I dipendenti in Categoria C sono n. 45
di cui: n. 17 part-time

I dipendenti in Categoria B sono n. 17
di cui: n. 6 part-time.

CENTRI DI RESPONSABILITÀ

Segretario Generale – dott.ssa Leonilde Concilio
Staff del Segretario Generale • Settore Amministrativo • Settore Gestione
Risorse Umane

Vice Segretario /Dirigente - dott. Giuseppe Gallone
Area Finanziaria e Affari Generali • Settore Finanziario • Settore Demografico •
Settore Affari Generali

Dirigente - dott.ssa Piera Valenti
Area Servizi alla Persona • Settore Servizi Sociali • Settore
Istruzione/Cultura/Sport • Settore Piano di zona e gestioni associate dei
servizi

Area Tecnica – Coordinamento del Segretario Generale
Settore Patrimonio – geom. Luca Corsini
Settore Lavori Pubblici e progettazione – ing. Andrea Angoli
Settore Urbanistica/SUAP/Ecologia – arch. Giovanni Piccitto

Settore Demografico (dipende dal Dirigente dott. Gallone) – dott. Pierluigi Zanola
(fino al 31 marzo)

Settore Istruzione/Cultura/Sport (dipende dalla Dirigente dott.sa Valenti) – dott.
Paolo Gualtieri

Settore Polizia Locale – dott. Claudio Modina (fino al 31 maggio) – dott. Luca Ferrari
(dal 1° giugno)

La presente relazione costituisce il documento finale che chiude per l'anno 2020 le fasi costituenti il "Ciclo della Performance", previsto dall'art.4 del D.Lgs 150/2009.

Nell'ambito del ciclo della performance dei dipendenti l'ente:

a) ha definito nell'ambito dei programmi generali contenuti nel DUP documento unico di programmazione allegato al bilancio di previsione, singoli e specifici obiettivi da assegnare ai dirigenti e titolari di P.O. ed ai dipendenti con il fine di migliorare e innovare i propri servizi. La valutazione del raggiungimento o meno di tali obiettivi sarà il presupposto per l'eventuale erogazione di premi incentivanti correlati (performance organizzativa).

b) ha proceduto attraverso l'individuazione di premi individuali ad incentivare comportamenti tesi a garantire nell'ambito delle attività svolte quotidianamente il potenziale miglior impegno professionale possibile (performance individuale).

Il 2020 è stato un anno particolarmente tribolato.

Il Governo ha dichiarato lo stato di emergenza sanitario a causa della pandemia da COVID-19 che ha travolto e stravolto le vite private e professionali di tutti i soggetti che ruotano intorno all'Amministrazione comunale.

Tutto ciò ha richiesto uno sforzo suppletivo da parte di tutti, da parte di tutti i Responsabili di Area nonché da parte dei dipendenti comunali che, a vario titolo, hanno contribuito al perseguimento degli obiettivi assegnati e costantemente di fatto rimodulati con l'aggiunta di sempre nuovi obiettivi adempimenti e compiti dettati dall'avvento della pandemia.

Si riepilogano di seguito gli atti adottati nel corso del 2020 a conclusione e avvio delle singole fasi con riferimento alla performance organizzativa:

- la deliberazione di Consiglio comunale n. 73/2019 ad oggetto "Approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2020/2022 e del Bilancio di Previsione 2020/2022 e suoi allegati";
- la deliberazione di Giunta comunale n. 49/2020 ad oggetto "Approvazione del piano degli obiettivi e performance 2020-2022" e successivo aggiornamento approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 187/2020.

La valutazione dei risultati finali della performance per la definizione del risultato dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative è stata effettuata dal Nucleo di Valutazione (dott.sa Elisabetta Cattini e dott. Gianluca Bertagna), si è conclusa in data 26 luglio 2021.

In tale data il Nucleo di Valutazione ha altresì proceduto a verificare, in assenza di uno specifico servizio di controllo interno, il conseguimento degli obiettivi.

Molti rappresentano 'Obiettivi di Mantenimento'.

Altri Obiettivi, principalmente quelli definiti 'Trasversali', ma non solo, rappresentano Progetti, alcuni 'Innovativi', già premiati a livello nazionale, come si riporta di seguito, sui quali l'Amministrazione Comunale ha richiesto di puntare l'attenzione e le forze degli Uffici e dei Servizi nel corso del 2020.

Nel Report allegato si dà atto dettagliatamente delle attività svolte e degli obiettivi raggiunti.

Di seguito si evidenzia una sintesi dei risultati ottenuti con gli obiettivi di performance organizzativa in termini di miglioramento dei servizi del Comune di Palazzolo sull'Oglio, di aumento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, che si sono riflessi sia in modo diretto che indiretto sulla qualità dei servizi resi ai cittadini:

SETTORE	% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI * a cura del NdV
AMMINISTRATIVO Leonilde Concilio	85%
GESTIONE RISORSE UMANE Leonilde Concilio	
FINANZIARIO Giuseppe Gallone	95,33%
AFFARI GENERALI Giuseppe Gallone	
DEMOGRAFICO Pierluigi Zanola	91,66%
PATRIMONIO Luca Corsini	91,11%
LLPP PROGETTAZIONE Andrea Angoli	96,66%
URBANISTICA SUAP ECOLOGIA Giovanni Piccitto	92,72%
SERVIZI SOCIALI PIANO DI ZONA E GESTIONE ASSOCIATA DEI SERVIZI Piera Valenti	95%
ISTRUZIONE CULTURA E SPORT Paolo Gualtieri	80%
POLIZIA LOCALE Claudio Modina	96,36%
Luca Ferrari	96,36%
TOTALE raggiungimento obiettivi Ente	92,02%

Alla luce di quanto sopra indicato viene di seguito illustrata, per ciascun Centro di Responsabilità, la valutazione di ogni singolo dirigente ed i risultati in tema di performance individuale e organizzativa dei dipendenti, tenendo conto che in particolare la gestione dell'anno 2020 si è caratterizzata per la formulazione di obiettivi di miglioramento e/o sviluppo specifici, assegnati ai dirigenti ed ai responsabili delle Aree in sede di P.E.G. ed inseriti nell'ambito dei programmi contenuti nel DUP dell'anno medesimo.

Come già accennato, il 2020 è stato un anno particolare a causa della pandemia da Covid-19 che ha stravolto obiettivi e modalità di svolgimento delle attività quotidiane.

I Responsabili ed i dipendenti si sono trovati costretti a gestire i servizi di front e di back office con modalità nuove, non ultima lo svolgimento di attività lavorative da remoto c.d. Lavoro Agile.

Centro di Responsabilità	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI a cura del NdV	RAGGIUNGIMENTO RISULTATI a cura del Sindaco (tenuto conto del parere del NdV e del comportamento organizzativo di ciascun Dirigente e P.O.)	Nominativo Responsabile Anno 2020
AMMINISTRATIVO	85%	//	Il centro di Responsabilità è assegnato al Segretario generale dott.sa Leonilde Concilio, la quale viene valutata con scheda a parte
GESTIONE RISORSE UMANE			
FINANZIARIO	95,33%	100%	Dott. Giuseppe Gallone
AFFARI GENERALI			
DEMOGRAFICO	91,66%	100%	Dott. Pierluigi Zanola fino al 31 marzo
PATRIMONIO	91,11%	100%	Geom. Luca Corsini
LLPP PROGETTAZIONE	96,66%	100%	Ing. Andrea Angoli
URBANISTICA E SUAP	92,72%	100%	Arch. Giovanni Piccitto
SERVIZI SOCIALI PIANO DI ZONA E GESTIONE ASSOCIATA DEI SERVIZI	95%	100%	Dott.sa Piera Valenti
ISTRUZIONE CULTURA E SPORT	80%	100%	Dott. Paolo Gualtieri
POLIZIA LOCALE	96,36%	98%	Dott. Claudio Modina fino al 31 maggio Dott. Luca Ferrari dal 1° giugno
		100%	

Si dà, infine, atto del raggiungimento degli obiettivi di performance individuale ed organizzativa nelle percentuali risultanti dai seguenti resoconti e si trasmette la presente relazione alla Giunta Comunale per l'approvazione.

Seguirà la validazione da parte del Nucleo di Valutazione ai sensi dall'art.14 comma 4 lett. c) del D.Lgs. 150/2009 e la pubblicazione sul sito del Comune di Palazzolo sull'Oglio nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Un ringraziamento sentito a tutti coloro che hanno collaborato in un momento storico particolarmente difficile.

Palazzolo sull'Oglio, 26 luglio 2021

IL SEGRETARIO GENERALE
dott.sa Leonilde Concilio