

COMUNE DI TORRE BERETTI CASTELLARO

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

Nel Comune di Torre Beretti Castellaro il “ciclo della *performance*” è disciplinato dall’integrazione al regolamento uffici che 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 Torre Beretti Castellaro 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 aziende operanti nel settore agricolo.

1.2 Cosa facciamo

Obiettivi fondamentali dell’attività dell’Ente sono il soddisfacimento dei bisogni collettivi per lo sviluppo sociale ed economico della Comunità Torrese, 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, 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 alla vita pubblica: Il Comune promuove, ispirandosi ai principi generali dell'ordinamento, forme di partecipazione alla vita pubblica locale .

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 è Broveglio Marco, al secondo mandato amministrativo iniziato nel giugno 2014.

La Giunta Comunale è così composta:

Broveglio Marco - Sindaco

Lambri Fabio – Vicesindaco

Malvicini Adriana - Assessore

2.2 L'Amministrazione "in cifre"

Alla data del 31 dicembre 2017, il personale comunale risulta composto da n.1 unità di personale (1 impiegata) a tempo indeterminato (alle quali si aggiunge il Segretario Comunale in convenzione con altri comuni della Lomellina e il responsabile dell'ufficio demografico in convenzione con il comune di Frascarolo). L'ente utilizza personale in somministrazione nei settori amministrativo e tecnico.

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 alla progressiva ed inesorabile riduzione delle risorse, a causa del taglio dei trasferimenti, che imporrà scelte strategiche nella programmazione dei servizio 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 delibera di Giunta Municipale è stato approvato il 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 delibera 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 l'allegato A indica gli obiettivi assegnati

Sono stati indicati anche gli indicatori di risultato ai fini della verifica degli obiettivi.

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 capacità del personale dirigenziale e non di assorbire quantitativamente i ricorrenti nuovi carichi di lavoro. Appare necessaria in capo all'ufficio ragioneria un tempestivo e costante aggiornamento nelle normativa e procedure di settore.