



COMUNE DI SCALENGHE

Città Metropolitana di Torino

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2023

La Relazione sulla performance, prevista dall'articolo 10, co. 1, lettera b) del Decreto Legislativo 150/2009, ha lo scopo di illustrare i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente.

In particolare la Relazione deve evidenziare i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, con la rilevazione di eventuali scostamenti registrati, indicandone le cause e le misure correttive che verranno adottate.

Indice

1. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni

1.1. Contesto esterno di riferimento

1.2. Amministrazione

1.3. Risultati raggiunti

1.4. Criticità e opportunità

2. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

2.1. Albero delle performance

2.2. Obiettivi

3. Risorse, efficienza ed economicità

4. Pari opportunità e bilancio di genere

5. Processo di redazione della Relazione sulla performance

5.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

5.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

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

La Relazione illustra il grado di applicazione dei criteri e dei principi utilizzati per l'organizzazione della struttura dei servizi e degli uffici e il grado di raggiungimento degli obiettivi programmatici e di realizzazione dei progetti approvati dal Consiglio Comunale o definiti dagli organi pubblici.

La Relazione, altresì, dà rilievo ai fattori esterni intervenuti che hanno portato allo scostamento o il mancato raggiungimento degli obiettivi e dei progetti programmatici e le eventuali conseguenze verificatesi.

1.1. Contesto esterno di riferimento

L'analisi del contesto esterno è fatta per individuare e valutare le variabili significative dell'ambiente in cui opera l'Ente.

Lo scioglimento dell'Unione dei Comuni di Airasca-Buriasco-Scalenghe avvenuta il 31/12/2020, ha comportato dal 1° gennaio 2021 il riassorbimento da parte dei singoli Comuni dei servizi delegati, precisamente:

- Polizia Locale;
- Tributi;
- Tecnico;
- Finanziario;
- Segreteria;
- Servizi demografici.

E' proseguita nell'anno 2023 la convenzione con il Comune di None (capo convenzione), Virle P.te, Castagnole P.te e Piobesi T.se per la gestione del servizio di Polizia Locale e Protezione Civile.

La situazione del Comune è la seguente:

Popolazione al 31.12.2023	3.207
Superficie in Kmq	31,75
Micronido affidato in gestione	0
Scuole dell'infanzia statale	1
Scuole primaria statale	1
Scuole secondaria I grado statale	1

Rispetto all'anno precedente si è verificato una diminuzione della popolazione di 2 unità.

1.2. Amministrazione

Numero di dipendenti al 31.12.2023	10
Di cui:	
- Ex D (Responsabili/posizione organizzativa – ora Funzionari con Incarichi di Elevata Qualificazione)	2
- Ex C (Istruttori/Agenti)	8
- Ex B (Operatori Esperti)	0
- Ex A (Operatori)	0

Entrate correnti accertamenti 2023	2.502.569,14
Spese correnti impegnate anno 2023	2.220.636,74
- Di cui per il personale dipendente	448.157,52

1.3. Risultati raggiunti

Il Nucleo di Valutazione, esaminata la documentazione prodotta dai Responsabili di Area, osserva che gli obiettivi assegnati ai medesimi sono stati positivamente raggiunti.

1.4. Criticità ed opportunità

Non si rilevano particolari criticità nel raggiungimento degli obiettivi preposti.

2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1. Albero delle performance

La Giunta Comunale, in conseguenza dello scioglimento dell'Unione e del reintegro alle proprie dipendenze del personale con decorrenza 01/01/2021, con delibera n. 162 del 29/12/2020 ha proceduto, tra l'altro, alla ristrutturazione organizzativa dell'Ente.

Con la sopracitata delibera sono state individuate n. 4 Aree, come di seguito denominate:

Area 1 – comprendente i servizi di: Segreteria generale-Protocollo-Demografici-Stato Civile-Statistiche;

Area 2 – comprendente gli uffici Finanziari e Tributi;

Area 3 – comprendente i servizi di: Uffici tecnici: Edilizia Privata; Edilizia Pubblica, Ambiente, Urbanistica E SUAP, Manutenzione;

Area 4 – comprendente i servizi di Vigilanza, Protezione Civile ed Attività Economiche.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 185 del 22/12/2022 ha approvato il PEG per l'anno 2023 con assegnazione ai Responsabili degli Uffici e dei Servizi, incaricati delle posizioni organizzative ora Funzionari di Elevata Qualificazione, delle risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti con il D.U.P.S., approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 73 del 22/12/2022, e contenuti nel Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025 approvato con delibera della Giunta Comunale n. 47 del 28/03/2023 al fine di poter meglio valutare l'attività svolta dagli stessi nonché riscontrare a consuntivo il grado di raggiungimento degli obiettivi fissati da questa Amministrazione.

Gli obiettivi, così come individuati, risultano conformi alle finalità di mandato che l'Amministrazione si è prefissata, nonché consentono di apportare un contributo significativo al miglioramento del grado di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa nel suo complesso.

Il Nucleo di Valutazione, nella sua veste monocratica costituita dal Segretario Comunale, a seguito delle rendicontazioni presentate dai Responsabili di Servizio, ha valutato positivamente l'attività svolta ed ha potuto constatare il totale raggiungimento degli obiettivi assegnati.

2.2. Obiettivi

Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico – amministrativo, a seguito di consultazione con i Responsabili delle aree.

Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

I Responsabili – Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione - hanno presentato al Nucleo di Valutazione la documentazione attestante il raggiungimento degli obiettivi perseguiti.

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo.

FUNZIONARI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE – EX POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%
Punti inferiori a 70	
Punti compresi tra 70 e 75	
Punti compresi tra 75,1 e 80	
Punti compresi tra 80,1 e 85	
Punti compresi tra 85,1 e 90	
Punti compresi tra 90,1 e 95	
Punti compresi tra 95,1 e 100	100%

I n. 2 responsabili – Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione - presenti all'interno dell'Ente hanno raggiunto entrambi un punteggio compreso tra 95,1 e 100, pertanto l'indennità di risultato verrà corrisposta nella misura del 100%.

DIPENDENTI:

Numero dipendenti	Valutaz. P.I.	Riparametr. al 30%	Valutaz. P.O.	Riparametr. al 70%	Totale punti valutazione	Totale punti riparam.
2	100	30	50	35	150	65,00
1	100	30	49	34,30	149	64,30
2	95	28,50	47,50	33,25	142,50	61,75
1	94	28,20	47	32,90	141	61,10
1	93,50	28,05	47	32,90	140,50	60,95
1	92	27,60	46	32,20	138	59,80
1	85	25,50	42,50	29,75	127,50	55,25

Ai sensi dell'art. 6 c. 3 lett. a) del Regolamento del sistema di misurazione e valutazione della performance non si è proceduto alla valutazione di n. 1 dipendente assunto con decorrenza 16/11/2023 in quanto il servizio prestato è inferiore ad un trimestre.

L'art. 16 del Regolamento del sistema di misurazione e valutazione della performance stabilisce che alla valutazione delle performance individuali viene riconosciuto un peso del 30%, mentre al livello di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa un peso del 70%.

La somma data dalla valutazione delle performance individuali e da quella del livello di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa, riparametrati, sarà il valore che verrà utilizzato per stilare la graduatoria, che sarà unica a livello comunale.

L'inserimento in graduatoria è comunque subordinato al raggiungimento della percentuale minima, pari al 70% del punteggio massimo attribuibile, (corrispondente a p. 105 in caso di attribuzione di obiettivi del gruppo, e p. 70 se afferente esclusivamente agli obiettivi individuali), raggiunto sommando i valori puri delle valutazioni.

Tutti i dipendenti hanno raggiunto e superato il punteggio minimo di 105 per l'inserimento in graduatoria che consente l'erogazione del premio individuale.

Il premio individuale risulterà dalla moltiplicazione del coefficiente, determinato suddividendo l'importo destinato alla produttività per la totalità dei punteggi riparametrati assegnati ai dipendenti inseriti in graduatoria, per il punteggio riparametrato conseguito dal singolo dipendente.

Per ciò che concerne le risorse finanziarie utilizzate nel raggiungimento degli obiettivi programmati, si deve far riferimento al Piano Esecutivo di Gestione – Piano risorse, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 185 del 22/12/2022.

3. *RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'*

Le informazioni riguardanti i dati economici finanziari sono desumibili dalla deliberazione del C.C. n. 74 del 22/12/2022, di approvazione del Bilancio per l'esercizio finanziario 2023-2025 e n. 73 del 22/12/2022 di approvazione del DUPS 2023-2025, e dalla deliberazione del C.C. n. 10 del 30/04/2024, con la quale veniva approvato il rendiconto della gestione e la Relazione illustrativa dei dati consuntivi dell'esercizio finanziario 2023.

4. *PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO IN GENERE*

Questa Amministrazione si impegna a tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazione di disagio e promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazione sui temi delle pari opportunità.

5. *PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE*

5.1. *Fasi, soggetti, tempi e responsabilità*

Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i Responsabili delle aree.

I Responsabili hanno presentato al Nucleo di Valutazione la relazione inerente gli obiettivi assegnati per l'anno di riferimento in cui viene specificato il grado di raggiungimento.

Le relazioni dei Responsabili sono state sottoposte ad esame e valutazione da parte del Nucleo di Valutazione, il quale, nella sua veste monocratica rappresentata dal Segretario Comunale, ha espresso il proprio giudizio in merito al raggiungimento degli obiettivi, sulla correttezza dei processi di misurazione e valutazione e sul funzionamento complessivo del Piano della Performance.

5.2. *Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance*

Il sistema di gestione della performance utilizza indicatori oggettivi ed affidabili e consente di aggiornare gli obiettivi in funzione degli eventuali cambiamenti nelle priorità dell'Amministrazione.