



COMUNE DI PEROSA ARGENTINA

Città Metropolitana di Torino

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2019



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

In particolare la Relazione deve evidenziare i risultati organizzativi e 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 dall'Amministrazione Comunale e/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.

All'interno dell'area di interesse del Comune, nel corso dell'anno 2019, non sono stati registrati eventi rilevanti che abbiano influenzato in maniera considerevole le attività svolte.

Popolazione al 31.12.2019	3163
Superficie in Km ²	26
Asili nido Comunali	1
Scuole dell'infanzia	1
Scuole primarie	1
Scuole secondarie di primo grado	1

Il principale fattore del contesto di riferimento è stato il continuo trend decrescente del numero di abitanti residenti, con una riduzione della popolazione nell'arco di un anno pari a n. 9 unità, anche se la flessione è rallentata rispetto al periodo precedente (n. 38 unità tra il 31.12.2017 e il 31.12.2018).

1.2 L'Amministrazione

Numero di dipendenti al 31.12.2019	12
Numero dipendenti in convenzione al 31.12.2019	2
Di cui:	
- D (Responsabili posizione organizzativa)	3 di cui 2 in convenzione
- D (Istruttori direttivi)	1
- C (Istruttori / Agenti)	7
- B (Esecutori / Collaboratori)	3

La struttura organizzativa ha iniziato una fase di ricambio generazionale con il pensionamento di 3 dipendenti nel corso del periodo in osservazione, dei quali 1 con incarico di Posizione organizzativa. Si sono, pertanto, avviate le procedure per sostituire il personale e/o riorganizzare le aree coinvolte dalle uscite di dipendenti.

Dati sintetici del rendiconto finanziario 2019, approvato con deliberazione del C.C. n. 7 del 28.05.2020:

Entrate correnti accertate 2019	2.448.868,98
Spese correnti impegnate anno 2019:	2.221.486,17
- per il personale dipendente	613.471,95
- per istruzione pubblica	163.248,51
- per cultura e beni culturali	31.068,37
- per settore sportivo e ricreativo	42.447,19
- per settore sociale	204.530,58

1.3 Risultati raggiunti

Il Nucleo di Valutazione in data 24 settembre 2020, esaminata la documentazione prodotta dai responsabili di area, osserva che gli obiettivi assegnati sono stati tutti raggiunti da parte del Segretario Comunale e dei Responsabili delle Aree Amministrativa, Tecnica e Contabile.

1.4 Criticità ed opportunità

Non sono state rilevate particolari criticità nel raggiungimento degli obiettivi assegnati ai responsabili di area.

2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1 Albero delle performance

Ai sensi di quanto disposto dagli artt. 8,9,10 e 11 del C.C.N.L. 1.4.99, la Giunta Comunale ha individuato i criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi per le posizioni organizzative che, nell'assetto organizzativo dell'Ente sono state individuate nelle seguenti Aree:

- Amministrativa e servizi generali, culturali, educativi, di vigilanza e delle attività produttive
- Tecnica per edilizia privata, lavori pubblici e urbanistica
- Contabile ed economico-finanziaria

Successivamente, anche a seguito delle cessazioni di personale per pensionamento, la Giunta Comunale con propria deliberazione n. 137 del 26.11.2019, ha rivisto l'assetto organizzativo pensionamenti di personale come segue:

- Amministrativa e servizi generali, culturali, educativi, commercio in sede fissa
- Tecnica per edilizia privata, lavori pubblici, urbanistica, vigilanza, commercio su aree pubbliche
- Contabile ed economico-finanziaria

Per quanto concerne la retribuzione di posizione, si è stabilito che sia erogata mensilmente, mentre quella di risultato sia corrisposta, previa valutazione da parte del Nucleo di Valutazione, approvazione della relazione sulla performance e validazione della stessa da parte del Nucleo medesimo; inoltre è stato stabilito che i valori economici delle indennità, nelle more di approvazione di appositi atti, siano fissati dal Sindaco nei limiti previsti dalla normativa vigente.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 21 febbraio 2019 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2019, nel quale sono contenuti gli indirizzi fondamentali al quale i Responsabili di Area devono attenersi nello svolgimento dei compiti e dei programmi istituzionali nonché gli obiettivi di gestione e le relative risorse finanziarie.

Gli obiettivi, così come di seguito individuati, risultano conformi agli obiettivi di mandato che questa 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, a seguito della rendicontazione presentata dai Responsabili di Area, ha valutato positivamente l'attività svolta ed ha potuto constatare il raggiungimento totale degli obiettivi assegnati.

Le capacità gestionali dei Responsabili di Area sono state altresì valutate positivamente per ciascuno degli stessi.

2.2 Obiettivi

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

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.

Gli obiettivi previsti dal Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità sono stati raggiunti e i dati inseriti sul sito istituzionale di questa Amministrazione sono in continuo aggiornamento, in base all'attività svolta dall'Ente.

I cittadini, e più in generale tutti gli stakeholder, sono coinvolti nelle azioni intraprese dal Comune tramite il sito istituzionale, le affissioni negli spazi adibiti alle pubblicazioni comunali e la possibilità di partecipazione alle sedute pubbliche di Consiglio Comunale.

3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Le informazioni riguardanti dati economici finanziari sono desumibili della Deliberazione di Consiglio Comunale n. 38 in data 21 dicembre 2018, con la quale veniva approvato il bilancio unico 2018/2020, redatto secondo i principi di armonizzazione di cui al D.Lgs. 118/2011.

Nel rendiconto dell'esercizio 2019, invece, si trovano i risultati della gestione approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 in data 28 maggio 2020.

4. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO IN GENERE

Come dimostrato dal Piano di Azioni Positive per il triennio 2017-2019, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 16 febbraio 2017, 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 situazioni di disagio e promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

5. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico – amministrativo, sentiti i Responsabili delle unità organizzative.

I Responsabili di Area hanno presentato al Nucleo di Valutazione le relazioni inerenti gli obiettivi assegnati per l'anno di riferimento, in cui viene specificato il grado di raggiungimento.

Le relazioni dei Responsabili di Area sono state sottoposte ad esame e valutazione da parte del Nucleo di Valutazione che 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.

SEGRETARIO COMUNALE

	Descrizione dell'obiettivo	Peso	Percentuale di raggiungimento
1	Trasparenza e Anticorruzione	30	100%
2	Servizio Civile Universale	30	100%
3	Personale	40	100%

AREA AMMINISTRATIVA E SERVIZI GENERALI, CULTURALI, EDUCATIVI, DI VIGILANZA E DELLE ATTIVITA' PRODUTTIVE

	Descrizione dell'obiettivo	Peso	Percentuale di raggiungimento
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			
1	Trasparenza e anticorruzione	15	100%
2	Albo dei compostatori	15	100%
PERFORMANCE INDIVIDUALE			
3	Potenziamento attività di vigilanza	10	100%
4	Notificazione atti	10	100%
5	Mercati e fiere	10	100%
6	Reperimento fondi	10	100%
7	Informatizzazione stato civile	10	100%
8	Biblioteca	10	100%
9	Censimento procedimenti amministrativi	10	100%

AREA CONTABILE ED ECONOMICO-FINANZIARIA

Descrizione dell'obiettivo		Peso	Percentuale di raggiungimento
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			
1	Trasparenza e anticorruzione	10	100%
2	Intercambiabilità del personale degli uffici ragioneria e tributi su procedura stipendi	10	100%
3	Albo dei compostatori	10	100%
PERFORMANCE INDIVIDUALE			
4	Bilancio di previsione	20	100%
5	Creazione e/o aggiornamento fascicolo dei dipendenti comunali (in servizio) al fine dell'aggiornamento delle loro posizioni assicurative	20	100%
6	Gestione opere pubbliche con applicativo informatico in dotazione all'ufficio	20	100%
7	Equità fiscale e recupero evasione tributaria	10	100%

AREA TECNICA PER EDILIZIA PRIVATA, LAVORI PUBBLICI E URBANISTICA

Descrizione dell'obiettivo		Peso	Percentuale di raggiungimento
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			
1	Trasparenza e anticorruzione	15	100%
2	Censimento attraversamenti idraulici	15	100%
PERFORMANCE INDIVIDUALE			
3	Messa in sicurezza delle aree verdi	15	100%
4	Messa in sicurezza dei cigli stradali e dei manufatti comunali	15	100%
5	Rilevazione esigenze di manutenzione degli utenti e rapidità degli interventi	15	100%
6	Creazione fascicolo dei fabbricati pubblici	15	100%
7	Sostituzione del personale addetto all'ufficio segreteria	10	100%