



COMUNE DI AIRASCA

Città Metropolitana di Torino

**RELAZIONE
SULLA PERFORMANCE
ANNO 2022**

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.

La situazione del Comune è la seguente:

Popolazione al 31.12.2022	3.648
Superficie in Kmq	15,70
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 un aumento della popolazione di 2 unità.

1.2. Amministrazione

Numero di dipendenti al 31.12.2022	15
Di cui:	
- D (Responsabili/posizione organizzativa)	2
- D	1
- C (Istruttori/Agenti)	7
- B (Esecutori/collaboratori)	5
- A (Operatori)	0

Entrate correnti accertamenti 2022	2.582.827,60
Spese correnti impegnate anno 2022	2.373.495,40
- Di cui per il personale dipendente	541.153,80

1.3. Risultati raggiunti

Il Nucleo di Valutazione esaminata la documentazione prodotta dai responsabili di area, osserva che gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Area, 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 il reintegro alle proprie dipendenze del personale con decorrenza 01/01/2021, con delibera n. 104 del 28/12/2020 ha proceduto, tra l'altro, alla ristrutturazione organizzativa dell'Ente.

Con la sopracitata delibera sono state individuate n. 5 Aree, come di seguito denominate:

Area 1 – comprendente i servizi di: Segreteria generale, Protocollo-Affissioni-URP-Albo Pretorio; Scuola e Sociale;

Area 2 – comprendente gli uffici finanziari e tributi

Area 3 – comprendente i servizi di: Uffici tecnici: edilizia privata; edilizia pubblica, Ambiente, Urbanistica e SUAP, e manutenzione.

Area 4 – comprendente i servizi di vigilanza, protezione civile ed attività economiche.

Area di Staff – comprendente i servizi di Segreteria degli organi istituzionali e del Segretario comunale.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 22 del 23.02.2022 ha approvato il PEG per l'anno 2022 con assegnazione delle risorse ai Responsabili degli Uffici e dei Servizi incaricati delle posizioni organizzative, necessarie per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti con il D.U.P., approvato con deliberazione C.C. n. 9 del 23.02.2022, e contenuti nel Piano delle Performance approvato con delibera della G.C. n. 86 del 22.03.2022, 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 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, nella sua veste monocratica impersonata dal Segretario comunale, seguito dalle 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 di P.O. hanno presentato al Segretario comunale la documentazione attestante il raggiungimento degli obiettivi perseguiti.

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

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%

Le 2 P.O. presenti all'interno dell'Ente, nonché quella ricoperta da un dipendente di altro Ente con il quale il Comune ha stipulato un contratto ai sensi del c. 557 della L. 311/2004, hanno tutte conseguito 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.
5	100	30	50	35	150	65
1	99,5	29,85	49,5	34,65	149,00	64,50
1	98	29,40	49,5	34,65	147,5	64,05
1	95,5	28,65	48,5	33,95	144	62,60
1	90	27,00	46	32,2	136	59,20
1	90	27,00	44	30,80	134	57,80
2	83	24,90	45	31,5	127	56,40
1	74	22,20	31	21,7	105	43,90

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.

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, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 23.02.2022.

3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Le informazioni riguardanti dati economici finanziari sono desumibili dalla deliberazione del C.C. n. 10 del 23.10.2022, di approvazione del Bilancio per l'esercizio finanziario 2022-2024 e deliberazione C.C. n. 9 del 23.02.2022, di approvazione del DUP 2022/2024, e dalla deliberazione della C.C. n. 15 del 13.04.2023, con la quale veniva approvato il rendiconto della gestione, lo stato patrimoniale e la contabilità economica dell'esercizio finanziario 2022.

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 Responsabile hanno presentato al Nucleo di Valutazione, nella sua veste monocratica impersonata dal Segretario comunale, 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 nella sua veste monocratica impersonata dal Segretario comunale, il quale 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.

5.3. 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.