



COMUNE DI MEANA DI SUSÀ

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2023

Introduzione.

Le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'articolo 3 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici.

La relazione sulla performance prevista dall'articolo 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini ed a tutti gli altri stakeholders interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Detta relazione conclude il percorso di misurazione della performance ed ha il compito di rendicontare i risultati realizzati alla fine di ogni anno, in termini assoluti e percentuali.

Il Comune di Meana di Susa si trova impegnato a redigere questo documento, per la predisposizione del quale è intervenuta la delibera n. 5/2012 della Civit che definisce le linee guida ai sensi dell'articolo 13 comma 6 lettera b) del decreto legislativo 150/2009.

Al pari del piano della performance, la relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo.

Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'articolo 14 comma 4 lettera c) e comma 6 del D.Lgs 152/2009 la relazione deve essere validata dal nucleo di valutazione quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del D.Lgs in oggetto.

È importante ricordare che, anche per i comuni, ha trovato generale applicazione la normativa definita dal D.Lgs 150/2009, adeguando i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'articolo 114 della Costituzione, alle norme di principio di cui agli articoli 16 comma 2, articolo 31 e articolo 74 comma 2 del D.Lgs in oggetto, quale riferimento essenziale per la revisione di adeguamento della normativa regolamentare propria.

In particolare l'articolo 4 del D.Lgs 150 ha definito il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi
- collegamento tra obiettivi e risorse
- monitoraggio in corso di esercizio
- misurazione e valutazione performance organizzativa individuale
- utilizzo sistemi premianti

- rendicontazione risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico amministrativo nonché ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

Lo strumento è costituito dalla presente relazione.

In occasione dell'approvazione del PIAO la giunta ha assegnato alle Aree in cui l'ente è articolato obiettivi correlati agli atti di programmazione avendo come riferimento il bilancio di previsione gli indirizzi programmatici dell'amministrazione di volta in volta calati nella realtà normativa finanziaria dell'ente.

Alla data del 01/01/2023 gli incarichi di posizione organizzativa attribuiti dal Sindaco con Decreto n. 11 del 22.12.2022 in applicazione del nuovo CCNL 21/05/2018, del sistema di valutazione delle performance e del CCDI 2019-2021 erano i seguenti:

- Incarico Posizione Organizzativa Area Amministrativa Sig.ra Alessandra PEROTTO;
- Incarico Posizione Organizzativa Area Finanziaria e Tributi Dr.ssa Patrizia FORNIER;
- Incarico Posizione Organizzativa Area Tecnica e Vigilanza Arch. Massimiliano BOLLEY;

Considerato che con:

- D.G.C. n. 28 del 23.06.2023 è stato approvato il PIAO triennio 2023-2025 contenente gli obiettivi performance 2023;
- D.G.C. n. 39 del 07.11.2023 sono stati definiti gli indirizzi e direttive per la contrattazione decentrata Anno 2023;
- Determina n. 145 del 24.11.2023 è stato determinato il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023;
- Visto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023 sottoscritto in data 22.12.2023 (previa autorizzazione alla sottoscrizione espressa con D.G.C. n. 57 del 19.12.2023);

Con la presente Relazione sulla performance si intendono rendicontare le attività realizzate nel corso dell'anno 2023 ed i risultati ottenuti portando a compimento il ciclo di gestione della performance, così come codificato dal legislatore all'articolo 4 del D.Lgs 150/2009, al fine di rendere l'azione amministrativa trasparente ed in linea con i meccanismi premiali previsti dal decreto citato, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dall'ANAC per rendere il ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la necessaria validazione del nucleo di valutazione.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere nel 2023, è opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- il contesto
- l'assetto organizzativo e il personale
- il processo di pianificazione gestione
- i risultati raggiunti
- il sistema di valutazione dell'Ente;

Il Contesto al 31.12.2023

Il territorio

superficie Km² 16,54

abitanti n. 816

altitudine media m.s.l.m. 681

abitanti per Km² n. 49,33

dipendenti n. 06

L'assetto organizzativo.

La struttura organizzativa dell'ente ha al suo vertice il Segretario Comunale e si articola in 3 Aree con altrettanti posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, come da seguente organigramma:

AREA AMMINISTRATIVA - Responsabile Sig.ra Alessandra Perotto -

- Servizi di Segreteria Comunale;
- Affari generali;
- Protocollo- Posta certificata
- Turismo;
- Cultura;
- Servizi scolastici;
- Demografici;
- Elettorale - Stato Civile;
- Servizi cimiteriali;
- Servizi alla Persona;
- Servizi relative alle attività produttive;
- Gestione giuridica del personale;

AREA FINANZIARIA/TRIBUTI - Responsabile Dr.ssa Patrizia Fornier - Ufficio Ragioneria

- Contabilità e bilancio, patrimonio;
- Supporto alla programmazione;
- Controllo di gestione;
- Servizi contabili;
- Inventario;
- Entrate patrimoniali - riscossioni coattive – contenziosi;
- Gestione economica del personale;

Ufficio Tributi

- Imposte e tasse, tributi comunali e canoni.
- Accertamento, liquidazione, riscossione

AREA TECNICA/VIGILANZA – Responsabile Arch. Massimiliano Bolley Ufficio Lavori Pubblici e Manutenzione

- Progettazione opere ed esecuzione di lavori pubblici.
- Controllo opere pubbliche.
- Servizi tecnici vari.
- Accertamenti tecnici su progetti – pareri di competenza.
- Espropri ed occupazione d'urgenza.
- Manutenzioni e gestione patrimonio pubblico: strade, piazze, verde, impianti sportivi, immobili e cimiteri.
- Concessione del patrimonio disponibile.
- Procedure di appalti opere pubbliche, forniture e servizi.

Ufficio Urbanistica – Edilizia Privata

- Pianificazione urbanistica, viabilità, attività economiche;
- Gestione P.R.G.C. / P.G.T;
- Piani esecutivi;
- Edilizia privata;
- Gestione toponomastica;
- Sanità ed igiene;
- Ecologia, ambiente e rifiuti;
- Sicurezza sull'ambiente di lavoro;

Il processo di pianificazione e di gestione.

L'insieme dei documenti di programmazione soddisfa nel complesso i principi sopra accennati e concorre a costituire il Piano della Performance come strumento del ciclo della performance del Comune.

La metodologia operativa adottata risulta adeguata ai principi indicati dal D.Lgs 150/2009 e s.m.i. Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi individuati nel piano performance ha seguito il seguente schema:

- individuazione di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma dell'amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale
- declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi/azioni/attività in applicazione di quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs 150/2009
- suddivisione ove possibile in passaggi analitici collegati a specifici indicatori, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

Pertanto gli obiettivi ai fini della valutazione della performance organizzativa generale dell'ente ed individuale, assegnati ai suddetti responsabili sono definiti in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione ed il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione dei premi di risultato e degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Sulla base del sistema di valutazione delle performance in uso presso questo ente ad ogni responsabile di area sono stati assegnati più obiettivi operativi di gestione. È stata rimessa alla valutazione di ogni responsabile di area definire la modalità di partecipazione agli obiettivi di area del proprio staff in relazione alla professionalità di ciascuno ed al grado di coinvolgimento.

I risultati raggiunti – obiettivi organizzativi

Nelle schede allegate si riportano gli obiettivi individuati ed assegnati con il piano delle Performance per l'anno 2023 rispetto ai quali l'Organismo Comunale di Valutazione ha effettuato monitoraggio sul grado di avanzamento.

Si evidenzia come quasi tutti gli obiettivi siano stati pienamente attuati, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti.

Il sistema di misurazione e valutazione del Comune di Meana di Susa

Il Sistema di Misurazione e di Valutazione della performance attualmente vigente è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 45 del 10.08.2011.

La misurazione e valutazione della performance, ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009, nel Comune di Meana di Susa viene effettuata secondo un ciclo di gestione che partendo dalla definizione e assegnazione degli obiettivi, dall'individuazione dei valori attesi e degli indicatori di riferimento, si conclude con la rendicontazione dei risultati ed il controllo sul conseguimento degli obiettivi.

Le disposizioni inerenti la misurazione e valutazione delle performance introdotte dalla riforma del pubblico impiego di cui al D. Lgs. 150/2009, prevedono l'adozione di metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle Unità Organizzative o Aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità contenute nel decreto stesso, nonché secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Gli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza, finalizzati a dare attuazione alle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi previsti nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025, nonché a misurarne l'effettiva realizzazione, nel rispetto dei tempi e modi previsti, sono parte integrante del ciclo della performance.

Valutazione del personale – obiettivi individuali

La metodologia di misurazione e valutazione dei risultati delle performance è ispirata al principio della continuità in forza del quale, secondo un processo ascendente, tutta la struttura amministrativa partecipa alla realizzazione degli obiettivi.

Sul piano operativo si è provveduto alla verifica delle prestazioni identificabili in "comportamenti organizzativi".

La valutazione dei "comportamenti organizzativi" è stata articolata distintamente in funzione della qualifica e del ruolo organizzativo, così come segue:

personale di ex categoria "D" - posizioni apicali con profilo professionale "funzionari titolari di E.Q." quattro ambiti di valutazione:

- impegno (peso 10)

- professionalità (peso 20)

- coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente – coscienza del proprio ruolo (peso 25)

- iniziativa personale (peso 15)

- professionalità legata alla formazione (peso 10)

relativamente al personale di ex categoria "B" e "C" con profilo professionale "istruttori" "operatori esperti" e "operatori" due ambiti di valutazione:

- impegno e professionalità (peso 25)

- Ambito della valutazione e peso generale (15)

- iniziativa personale – flessibilità lavorativa e formazione (peso 35)

L'ente si avvale di un nucleo di valutazione per quanto attiene la valutazione delle prestazioni delle posizioni organizzative.

Queste valutano a loro volta il personale assegnato.

L'organismo Comunale di Valutazione in data 23.02.2024, ha concluso il processo di valutazione degli obiettivi attinenti alla performance delle posizioni organizzative riferito all'anno 2023.

I responsabili di area hanno predisposto la valutazione di ciascun dipendente che presta servizio presso la struttura organizzativa di competenza.

Conclusioni.

La metodologia operativa adottata dal comune risulta adeguata alle disposizioni del D.Lgs 150/2009 che ha introdotto rilevanti elementi in ordine sistemi premianti di valutazione, nonché i criteri di trasparenza ed integrità, ed è in linea con le ulteriori specificazioni introdotte dal decreto legislativo 74 del 2017 che interviene sulla disciplina della misurazione valutazione della performance dei dipendenti pubblici introducendo una serie di modifiche al decreto legislativo 150.

Meana di Susa 31.05.2024

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr.ssa Marietta Carcione