



COMUNE DI CASALBORGONE

Città Metropolitana di Torino

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019

INDICE

SEZIONE 1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE

SEZIONE 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

2.1 L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE

SEZIONE 3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 ALBERO DELLA PERFORMANCE

3.2 OBIETTIVI STRATEGICI

3.3 OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI

3.4 OBIETTIVI ANNUALITA' 2019

SEZIONE 4. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

4.1 FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITA'

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE

Il ciclo della performance è composto da diverse fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

Viste le linee strategiche del programma elettorale dell'Amministrazione comunale, che trovano ogni anno la loro realizzazione operativa con il collegamento con le risorse disponibili nei documenti di Bilancio;

Precisato che la Giunta, il Segretario comunale e il Nucleo di Valutazione attraverso il piano della performance hanno definito e valutato gli obiettivi assegnati alle strutture e ai responsabili dei servizi e che tali obiettivi sono stati definiti in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti;
- specifici e misurabili;
- tali da determinare un significativo miglioramento;
- annuali (salve eccezioni);
- commisurati agli standard;
- confrontabili con quelli assegnati precedente;
- correlati alle risorse disponibili;

Dato atto che i Responsabili dei servizi devono tempestivamente condividere gli obiettivi loro assegnati con gli altri dipendenti della loro struttura di appartenenza o comunque coinvolti, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi;

Considerato che in ogni momento del Ciclo annuale di gestione della performance è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo di aggiornare gli obiettivi e i relativi indicatori in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità;

Precisato che la data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali;

Considerato che nei mesi successivi l'Amministrazione comunale elabora la Relazione sulla performance, che il Nucleo di Valutazione deve validare e trasmettere non oltre il 30 giugno;

Considerata l'emergenza connessa all'epidemia da COVID 19 che ha inciso sulla normale programmazione dell'ente nel corso del 2020 viene elaborata la Relazione sulla Performance per l'anno 2019.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

Il Piano della Performance 2019 e la presente Relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi sono comunicati ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholders del Comune.

E' compito assegnato ad ogni Responsabile di servizio quello di informare i propri collaboratori in

merito al Piano e alla presente Relazione, rendendosi disponibili a soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorare la comprensione e facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

2.1 L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE

POPOLAZIONE ED ECONOMIA

I dati relativi alla popolazione desumibili dagli ultimi due censimenti sono i seguenti:

popolazione residente	censimento 1991	n. 1505
popolazione residente	censimento 2001	n. 1704
popolazione residente	censimento 2011	n. 1820

Un andamento in lieve diminuzione della popolazione residente si può anche rilevare dai dati relativi a questi ultimi anni:

popolazione residente al 31.12.15	n. 1928
popolazione residente al 31.12.16	n. 1918
popolazione residente al 31.12.17	n. 1883
popolazione residente al 31.12.18	n. 1884
popolazione residente al 31.12.19	n. 1877

Nel periodo estivo si registra un incremento della popolazione dovuto soprattutto alla presenza di residenze secondarie.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE al 31/12/2019

Q.F.	IN SERVIZIO NUMERO	CAT
A	0	0
B3	1	B4
C	2*	C3/C2
D	1	D3
DIR.	0	0
SEGR.	in convenzione	Fascia C

* un addetto al servizio amministrativo, cat C1, ha cessato il proprio impiego presso l'ente nel mese di febbraio 2019.

Totale personale al 31-12 dell'anno precedente l'esercizio di riferimento: 5 di ruolo

SERVIZIO AMMINISTRATIVO (SEGRETERIA DEMOGRAFICO ELETTORALE) E COMMERCIO		
Q.F.	QUALIFICA PROF.LE	N° IN SERVIZIO
D3	Istr.Dir Contabile	1
C2	Istruttore Amm.vo.	1

SERVIZIO TECNICO-TECNICO MANUTENTIVO

Q.F.	QUALIFICA PROF.LE	N° IN SERVIZIO
C3	Istruttore Amm.vo.	1
B4	Esecutore Amm.vo	1

SERVIZIO VIGILANZA*		
Q.F.	QUALIFICA PROF.LE	N° IN SERVIZIO

* Area gestita attraverso convenzione di servizio di polizia locale associato

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 ALBERO DELLA PERFORMANCE

a) Servizi esterni, rivolti ai cittadini, alla collettività, al territorio e all'ambiente:

- Controllo e sviluppo del territorio e dell'ambiente
- Gestione dei servizi demografici
- Sviluppo dell'economia
- Sviluppo e tutela della cultura e dell'educazione
- Sviluppo e tutela della società e della salute
- Controllo e sviluppo della sicurezza

b) Servizi interni di supporto ai precedenti:

- Relazioni con il pubblico
- Affari generali
- Economia e finanza
- Capitale umano
- Sistemi informativi
- Sicurezza sul lavoro

Ogni ramo dell'albero della performance può essere misurato da uno o più indicatori che diano informazioni su come si sta operando per il raggiungimento di obiettivi apprezzabili per i Cittadini, volti al miglioramento della qualità dei servizi offerti.

Il PEG 2019 contenente il Piano della Performance 2019 si è posto l'obiettivo di:

- Dare concreta attuazione alla separazione delle attività di indirizzo e di controllo dalla attività di gestione;
- Tradurre gli indirizzi ed i programmi politici in specifici obiettivi di gestione quantificando i mezzi, anche finanziari, da assegnare ai dirigenti/responsabili dei servizi;
- Creare una corretta struttura delle responsabilità;
- Costituire le basi per l'esercizio del controllo di gestione e fornire uno strumento di valutazione dei risultati ottenuti in relazione agli obiettivi prefissati;

3.2 OBIETTIVI STRATEGICI

Gli obiettivi di mantenimento o sviluppo e miglioramento individuati nel Piano della Performance ed assegnati ai Responsabili dei servizi, sono interamente ritenuti strategici per l'Amministrazione Comunale con la quale sono stati concordati, in quanto coerenti con la programmazione strategica dell'ente e con il bilancio di previsione 2019-2021, nonché prioritari per la realizzazione del

Programma di mandato;

3.3 OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI

Ogni obiettivo strategico è stato collegato alle risorse disponibili e tradotto in una serie di obiettivi operativi finalizzati al mantenimento o al miglioramento e sviluppo della qualità dei servizi;

Ovviamente, ogni Responsabile dei servizi ha avuto il ruolo basilare di garantire la continuità e la qualità di tutti i servizi di sua competenza, sulla base delle risorse (economiche, finanziarie, di personale e tecniche) assegnate.

Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali per l'anno 2019 previsti dall'attuale normativa, ogni Responsabile del Servizio viene valutato sulla base degli obiettivi contenuti nel Piano della Performance per l'anno 2019. A sua volta ogni Responsabile valuta obiettivi specifici di miglioramento e sviluppo ad ogni dipendente.

Nel complesso, il ciclo della performance si è concretizzato nel modo descritto nella figura:



Con le valutazioni valide ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa, ogni Responsabile dei servizi, a seguito dell'aver ricevuto l'indicazione dei propri obiettivi di miglioramento e sviluppo, viene valutato sulla base del grado di raggiungimento degli stessi e valuta gli obiettivi specifici di miglioramento e sviluppo assegnati ad ogni dipendente del suo servizio.

Allo scopo di procedere alla valutazione individuale del personale non dirigenziale i Responsabili dei Servizi interessati predispongono una scheda di valutazione individuale per ciascun dipendente assegnato,

laddove assegnato;

Il Sindaco provvede alla valutazione del Segretario comunale;

La valutazione delle posizioni organizzative viene effettuata dal Segretario comunale e dal Nucleo di Valutazione sulla base dei risultati raggiunti e degli altri parametri stabiliti dal “sistema di misurazione e valutazione”;

Le schede di punteggio relative al raggiungimento obiettivi operativi di miglioramento e sviluppo per il Piano della Performance 2019 saranno allegate agli atti necessari per la liquidazione degli strumenti premiali.

4. L PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

4.1 FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITA’

La definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse si è realizzato attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- a) Le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio Comunale all’inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- b) Il Documento Unico di Programmazione approvato annualmente ed il relativo Bilancio di previsione, che individuano, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati;
- c) Il Piano esecutivo di gestione con gli obiettivi e le risorse assegnate ai centri di costo;
- d) Il Piano della performance G.C. n. 1 del 17/01/2019 che include le modalità di rilevazione dei risultati raggiunti con le finalità dell’art. 197 del D.Lgs. 267/2000 e, quindi, individua:
 - Obiettivi e modalità operative di ciascun settore con l’indicazione dei risultati attesi;
 - Indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell’amministrazione (riferita ai programmi e progetti previsti);
 - Indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dei Responsabili di Servizi e dei dipendenti;

L’indicazione circa l’esito degli obiettivi relativi all’annualità 2019 è inserito all’interno della tabella “obiettivi annualità 2019” di seguito allegata alla presente relazione.