



# COMUNE DI SCALENGHE

Città Metropolitana di Torino

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021

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.

All'interno dell'area di interesse del Comune, l'anno 2021 è stato caratterizzato dallo scioglimento dell'Unione dei Comuni di Airasca-Buriasco-Scalenghe avvenuta il 31/12/2020, che ha comportato il riassorbimento da parte dei singoli Comuni dei servizi delegati, precisamente:

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

Il personale alle dipendenze dell'Unione dei Comuni di Airasca-Buriasco-Scalenghe con decorrenza 1° gennaio 2021 è rientrato negli organici dei Comuni di provenienza.

Tutto ciò ha influenzato le attività svolte nel corso dell'anno.

La situazione del Comune è la seguente:

Popolazione al 31.12.2021	3.240
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 un aumento della popolazione di 14 unità.

### 1.2. Amministrazione

Numero di dipendenti al 31.12.2021	10
Di cui:	
- D (Responsabili/posizione organizzativa)	2
- C (Istruttori/Agenti)	7
- B (Esecutori/collaboratori)	1
- A (Operatori)	0

Entrate correnti accertamenti 2021	2.337.228,41
Spese correnti impegnate anno 2021	2.124.083,60
- Di cui per il personale dipendente	417.541,50

### 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. 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. 3 del 14.01.2021 ha approvato il PEG per l'anno 2021 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. e contenuti nel Piano delle Performance approvato con delibera della G.C. n. 80 del 06.05.2021, 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.

Un obiettivo specifico che risulta finanziato da risorse estranee al fondo è quello di contrasto all'evasione dei tributi comunali, i cui risultati sono stati esposti in apposita relazione del Responsabile del Servizio Finanziario e valutati positivamente dal Nucleo.

Il Nucleo di Valutazione, 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 di P.O. 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.

#### POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	<b>%</b>
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 hanno raggiunto entrambe un punteggio compreso tra 95,1 e 100, pertanto l'indennità di risultato verrà corrisposta nella misura del 100%.

#### DIPENDENTI:

<b>Numero dipendenti</b>	<b>Valutaz. P.I.</b>	<b>Riparametr. al 30%</b>	<b>Valutaz. P.O.</b>	<b>Riparametr. al 70%</b>	<b>Totale punti valutazione</b>	<b>Totale punti riparam.</b>
3	100	30	50	35	<b>150</b>	<b>65</b>
2	98	29,40	49	34,30	<b>147</b>	<b>63,70</b>
1	88	26,40	43,50	30,45	<b>131,50</b>	<b>56,85</b>
1	85,50	25,65	42,50	29,75	<b>128</b>	<b>55,40</b>
1	82	24,60	40	28	<b>122</b>	<b>52,60</b>
1	77	23,10	40	28	<b>117</b>	<b>51,10</b>

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. 3 del 14.01.2021.

### **3. *RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'***

Le informazioni riguardanti dati economici finanziari sono desumibili dalla deliberazione del C.C. n. 67 del 15.12.2020, di approvazione del Bilancio per l'esercizio finanziario 2021-2023 e n. 66 del 15.12.2020, di approvazione del DUP 2021/2030, e dalla deliberazione del C.C. n. 24 del 26.04.2022, con la quale veniva approvato il rendiconto della gestione e della Relazione illustrativa dei dati consuntivi dell'esercizio finanziario 2021.

### **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 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 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.