

COMUNE DI VIGONE

Città metropolitana di Torino

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2023

Approvata con deliberazione della Giunta comunale n.78 in data 11/07/2024

PREMESSA

L'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 prevede l'elaborazione di un "documento denominato «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato".

Più in dettaglio, la Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

In base all'art. 27, comma 2, del decreto, la Relazione deve anche documentare gli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione ai fini dell'erogazione, nei limiti e con le modalità ivi previsti, del premio di efficienza di cui al medesimo articolo. La Relazione deve, infine, contenere il bilancio di genere realizzato dall'amministrazione.

Al pari del Piano della *performance*, la Relazione è approvata dalla Giunta Comunale, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione. La Relazione deve essere validata dall'Organismo di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto.

La Relazione sulla *performance* costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra agli *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *performance*.

ANALISI DEL CONTESTO

Le risorse umane

La dotazione organica del Comune di Vigone si compone al 31/12/2023 di 19 dipendenti. Il personale, passato da 23 a 16 dipendenti nel corso del quinquennio 2013-2017 (a motivo di cessazioni che non è stato possibile sostituire per le normative in tema di turn over), è andato gradualmente aumentando sin dal 2020.

Con decorrenza 01/11/2019 l'Area Amministrativa, a seguito deliberazione della Giunta comunale n. 107 del 17/10/2019 è stata scissa nelle due Aree Amministrativa e Finanziaria.

Le posizioni organizzative istituite sono dunque passate da quattro a cinque (Aree: Amministrativa, Finanziaria, Vigilanza, Lavori pubblici, Edilizia privata ed Urbanistica).

Dal 1 settembre 2020 è stata assunto un istruttore tecnico di categoria C a tempo parziale 50%.

Nel corso dell'anno 2021 per dimissioni della Responsabile dell'Area Edilizia Privata ed Urbanistica le relative funzioni sono state affidate ad interim al Responsabile dell'Area Tecnica Lavori Pubblici. Al fine di garantire il diritto alla conservazione del posto della dipendente cessata, l'assunzione di un funzionario tecnico è stata effettuata dopo sei mesi e si è perfezionata ad aprile 2022.

Nel novembre 2022, a seguito della cessazione per pensionamento a decorrere dal 31 maggio del vice-comandante di Polizia Locale, è stato assunto per concorso pubblico un funzionario di vigilanza a tempo pieno. Nello stesso mese, con attingimento da graduatoria concorsuale di altro ente, si è proceduto all'assunzione di un istruttore tecnico a tempo pieno presso il Servizio Tecnico.

A seguito deliberazione della Giunta comunale n. 152 del 15/12/2022 le due Aree denominate rispettivamente l'una Lavori Pubblici, l'altra Edilizia Privata ed Urbanistica sono state accorpate nell'unica Area Tecnica. Gli incarichi di elevata qualificazione istituiti sono dunque tornati ad essere quattro (Settori: Amministrativo, Finanziario, Vigilanza, Tecnico).

Con decorrenza 22/12/2022 per progressione verticale è stata assunta una funzionaria amministrativa a tempo pieno presso il Settore Amministrativo.

Con decorrenza 01/12/2023 per progressione verticale è stata assunta una istruttrice amministrativa a tempo pieno presso il Settore Tecnico.

Dal 20/11/2023 con l'assunzione di un'istruttrice amministrativa part-time è stato ricoperto il posto di bibliotecaria, vacante dal 2017.

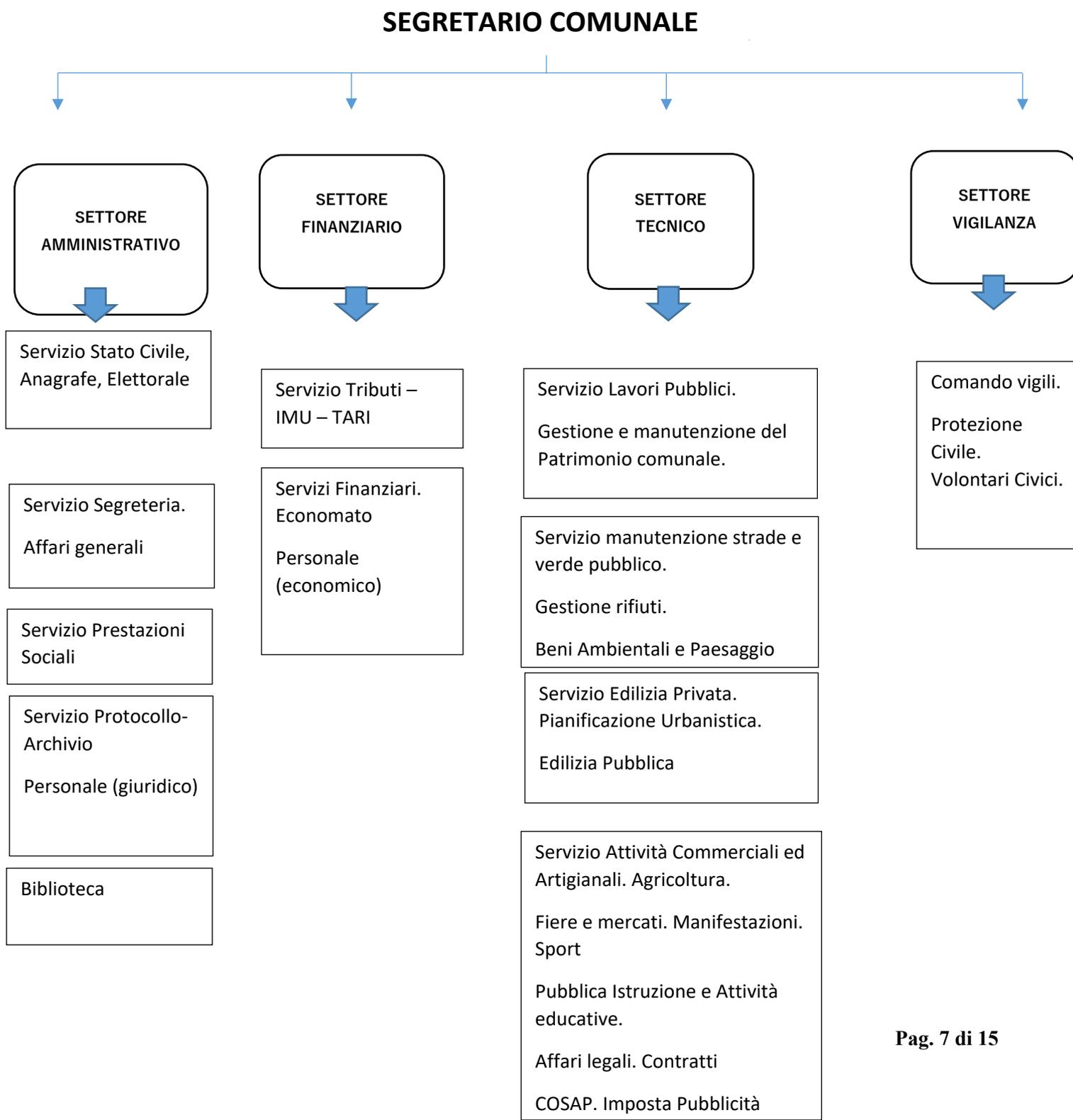
PERSONALE IN SERVIZIO al 31.12 2023

Profilo professionale	Assunzione giuridica di precedente riferimento contrattuale	Personale in servizio
AREA DEGLI OPERATORI		
Operatore	ex B1	1
Operatore esperto	ex B3	1
Totale Area degli Operatori		2
AREA DEGLI ISTRUTTORI		
Istruttore tecnico	ex C1	2 (1 + 1 p.t.)
Istruttore amministrativo	ex C1	3 (2 + 1 p.t.)
Istruttore amministrativo-contabile	ex C1	2
Totale Area degli Istruttori		7
AREA DEI FUNZIONARI		
Funzionario di vigilanza	ex D1	2
Funzionario tecnico	ex D1	2
Funzionario amministrativo	ex D1	1
Funzionario amministrativo-contabile	ex D1	4
Funzionario direttivo amministrativo-contabile	ex D3	1
Totale Area dei Funzionari		10
Totale		19

Struttura Organizzativa

La struttura organizzativa è l'insieme del sistema di ruoli su cui si articola il sistema organizzativo.

La macrostruttura del Comune di Vigone è la seguente:



Risorse tecnologiche

Tramite appalto, è stata individuata una ditta fornitrice di software che offre un pacchetto comprendente: gestione deliberazioni e determinazioni, gestione servizi demografici, pubblicazione atti all'albo on line, protocollo e gestione documentale, gestione personale, gestione bilancio, gestione tributi, gestione cimitero. Sono stati acquistati da altri fornitori i software per la gestione sanzioni da parte della polizia municipale, per la gestione delle pratiche edilizie e del portale SUE. Ogni dipendente ha in dotazione un pc. Sono stati acquisiti ulteriori pc per garantire lo svolgimento del lavoro in modalità agile durante l'emergenza epidemiologica da Covid-19. È presente una stampante condivisa in rete. I vigili e il responsabile del Settore Tecnico hanno in dotazione un cellulare di servizio. Tutti i beni sono stati acquisiti sul mercato elettronico e per la telefonia si è aderito alla convenzione Consip.

Beni materiali

La dotazione di beni materiali, debitamente inventariati, risulta sufficiente. Ogni dipendente ha a disposizione una propria postazione. Gli acquisti sono fatti da ciascun settore, sulla base delle risorse assegnate tramite PEG, ovvero, per quanto riguarda gli affidamenti diretti, dalla Centrale di committenza.

L'albero della performance

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici, e piani d'azione. Esso fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'amministrazione.

Nel corso dell'anno 2019 è stata data applicazione alla nuova disciplina delle posizioni organizzative e della relativa indennità di posizione e risultato che è stata totalmente riscritta dal C.C.N.L. 21.05.2018.

In applicazione degli articoli 13, 14 e 15 del C.C.N.L. 21.05.2018, si rendeva infatti necessario procedere entro il 21.05.2019 all'approvazione dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Con deliberazione n. 54 del 24/04/2019 il Comune di Vigone ha provveduto all'approvazione del Regolamento stralcio sulla performance e sistemi di valutazione delle Posizioni Organizzative e dei dipendenti.

Con deliberazione n. 55 del 24/04/2019 il Comune di Vigone ha approvato i criteri per il conferimento e la revoca dei suddetti incarichi di posizione organizzative nonché la metodologia di graduazione degli stessi.

Il Nucleo di valutazione nominato con decreto del Sindaco n. 13 del 22/10/2019 ha proceduto ad effettuare la graduazione delle posizioni organizzative ai fini

dell'attribuzione delle relative indennità e quindi con decreto n. 2 del 16/05/2019 il sindaco, stante l'imminente delle elezioni amministrative, ha confermato gli incaricati di posizione organizzativa fino al 31/12/2019 e provveduto ad attribuire ad essi gli importi della retribuzione di posizione.

Ad avvenute elezioni, effettuata la graduazione delle posizioni organizzative in data 25/07/2019 con decreti sindacali n. 3, 4, 5, 6 nella medesima data sono stati nominati gli incaricati di posizione organizzativa delle quattro Aree.

Successivamente, come già ricordato in introduzione, con decorrenza 1/11/2019 l'Area Amministrativa, a seguito deliberazione della Giunta comunale n. 107 del 17/10/2019 è stata scissa nelle due Aree Amministrativa e Finanziaria.

Le posizioni organizzative istituite sono dunque passate da quattro a cinque (Aree: Amministrativa, Finanziaria, Vigilanza, Lavori pubblici, Edilizia privata-ed Urbanistica).

Con decreti sindacali n. 14 e 15 in data 24/10/2019 sono stati nominati rispettivamente gli incaricati di posizione organizzativa dell'Area Finanziaria e Amministrativa.

Dopo le dimissioni della Responsabile dell'Area Edilizia Privata ed Urbanistica ricordate in introduzione, con decreto sindacale n. 9 del 20/09/2021 le relative funzioni sono state affidate *ad interim* al Responsabile dell'Area Tecnica Lavori Pubblici.

Gli incarichi di posizione organizzativa sono stati quindi prorogati al 31/12/2022 con successivi decreti sindacali n. 6 del 20/07/2022 e n. 13 del 31/10/2022, al fine di consentire alla nuova Amministrazione comunale insediatasi dopo le elezioni del 12/06/2022 i tempi utili per riorganizzare le aree e i servizi comunali, secondo

l'intenzione di sopprimere l'Area Tecnica di Edilizia Privata ed Urbanistica assegnando le relative funzioni alle restanti Aree.

In data 16/12/2022 il Nucleo di Valutazione confermato con decreto del Sindaco n. 11 del 15/09/2022, successivamente all'accorpamento nell'unica Area Tecnica delle aree Lavori Pubblici ed Edilizia Privata-Urbanistica ed alla riorganizzazione delle aree e dei servizi con la deliberazione della Giunta comunale n. 152 del 15/12/2022 già citata, ha proceduto ad effettuare la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione delle relative indennità e quindi con rispettivi decreti n. 16, 17, 18 e 19 in data 20/12/2022 sono state attribuite con decorrenza dal 01/01/2023 le posizioni organizzative delle quattro Aree: Amministrativa, Finanziaria, Vigilanza e Tecnica.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 23 Marzo 2023, è stato approvato il nuovo Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, al fine di adeguarlo alla normativa nel frattempo approvata e al C.C.N.L. 16/11/2022, in particolare per quanto riguarda le nuove aree contrattuali, in sostituzione delle pregresse categorie, ed i nuovi incarichi di Elevata Qualificazione, in sostituzione dei pregressi incarichi di Posizione Organizzativa.

E' stata quindi attuata una modifica nominale della struttura organizzativa, sostituendo le aree con i settori al fine di evitare confusione e fraintendimenti con le nuove aree contrattuali introdotte dal C.C.N.L. 16/11/2022.

Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

Il Comune di Vigone ha approvato il bilancio di previsione con deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 19/01/2023 e il Piano Esecutivo di Gestione – P.E.G. con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 26/01/2023.

Nel Piano Esecutivo di Gestione – P.E.G sono contenuti gli indirizzi fondamentali al quale i Responsabili di Settore devono attenersi nello svolgimento dei compiti e dei programmi istituzionali.

Con la medesima deliberazione sono stati altresì formalizzati gli obiettivi per l'anno 2023 da assegnare agli incaricati di elevata qualificazione, alla Segretaria comunale ed ai restanti dipendenti, 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 programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico – amministrativo, a seguito di consultazione con i Responsabili delle unità organizzative.

Gli obiettivi sono stati definiti in coerenza con quelli di bilancio e il loro conseguimento ha costituito condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Per ciò che concerne le risorse finanziarie utilizzate nel raggiungimento degli obiettivi programmati, si deve far riferimento allo stesso Piano Esecutivo di Gestione – P.E.G., approvato con la deliberazione di Giunta Comunale sopra citata.

I Responsabili di Settore hanno presentato al Nucleo di Valutazione le relazioni relative ai propri obiettivi perseguiti.

Il Nucleo di Valutazione, a seguito della rendicontazione presentata dai Responsabili di Settore ha valutato l'attività svolta ed ha potuto constatare positivamente l'attività svolta ed il pressoché totale raggiungimento degli obiettivi assegnati.

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.

In linea generale si conferma che ogni settore ha assicurato un buon livello di raggiungimento degli obiettivi operativi, con percentuali uguali o superiori all' 80 %.

Risorse, efficienza ed economicità

Le informazioni riguardanti dati economici finanziari sono desumibili dalla deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 19/01/2023 con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2023 – 2025 e dalla deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 29/04/2024, in cui è stato approvato il rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2023 con allegata la relazione illustrativa della Giunta Comunale.

Pari opportunità e bilancio in genere

Come dimostrato dal parere positivo espresso con propria nota prot. n. 160/2023 del 23/05/2023 dalla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Torino, con il Piano di Azioni Positive per il triennio 2023/2025 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.

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 Settore 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.

Ciascun Responsabile di Settore ha illustrato al Nucleo di Valutazione le relazioni inerenti gli obiettivi e forniti delucidazioni e chiarimenti; in tale sede il Nucleo di valutazione 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.