

COMUNE DI VIGONE

PROVINCIA DI TORINO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2013

Premessa

La Relazione sulla Performance, prevista dall'articolo 10 comma 1, Lettera b) del D.Lgs 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.

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 di riferimento

Nel corso dell'anno 2013 non sono stati registrati eventi rilevanti che abbiano influenzato in maniera considerevole le attività svolte all'interno dell'Ente.

Alla data di preparazione della presente Relazione i principali dati dimensionali sono i seguenti:

Popolazione al 31 dicembre 2013: 5.212

Territorio: Km. 41,08

Altitudine: s.l.m. 260

1.2 L'Amministrazione

Le caratteristiche organizzative e gestionali dell'Amministrazione si sviluppano in:

- Area Amministrativa composta da n. 9 dipendenti e n. 1 Responsabile P.O.
- Area Tecnica composta da n. 8 dipendenti e di cui n. 1 Responsabile P.O.
- Area Vigilanza composta da n. 3 dipendenti e di cui n. 1 Responsabile P.O.

Oltre al Segretario Comunale in Convenzione per 15 h settimanali.

2. OBIETTIVI:RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

La Giunta Comunale con deliberazione n. 105 del 15/10/2013 ha formalizzato gli obiettivi per l'anno 2013 assegnati ai dipendenti comunali dai relativi Responsabili di Area, incaricati delle posizioni organizzative, 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.

Il Comune di Vigone, pur essendo privo del bilancio di genere, ha fatto sì che gli obiettivi, così come individuati nei relativi allegati A e B, 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 e di efficienza dell'azione amministrativa nel suo complesso.

Come evidenziato nei verbali sulla Performance dei dipendenti (allegato B) e dei titolari di Posizione Organizzativa (allegato A), gli obiettivi programmati sono stati pienamente raggiunti senza particolari scostamenti rispetto a quanto fissato nel "Piano della Performance".

3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Le informazioni riguardanti dati economici finanziari sono desumibili dalla deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 23 Aprile 2013, con la quale veniva approvato il Bilancio per l'esercizio finanziario 2013, la Relazione Previsionale e Programmatica e il Bilancio Pluriennale 2013-2015, e dalla deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 30/04/2013, con la quale veniva approvato il Rendiconto della Gestione e della Relazione illustrativa dei dati consuntivi dell'esercizio finanziario 2012.

4. PARI OPPORTUNITA'

Come dimostrato dal Piano di Azioni Positive (deliberazione Giunta Comunale n. 42 del 04/04/2013), questa Amministrazione si impegna a 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.



Verbale relativo alla valutazione della Performance del personale titolare di P.O. anno 2013

Oggi 28 gennaio 2014 è stata conclusa la valutazione delle Performance del personale titolare di Posizione Organizzativa (P.O.) per l'anno 2013. A tal fine si redige il presente verbale a conclusione delle procedure, indicando in sintesi le metodologie applicate, di seguito descritte:

- 1- sono state raccolte le schede di valutazione dei dipendenti (contenute nel sistema di misurazione e valutazione della Performance) approvate con deliberazione della Giunta Comunale n. 82/2013, redatte rispettivamente per l'Area Amministrativa dal Sindaco pro-tempore Restagno Ambrogio Claudio, per l'Area Tecnica Tecnico-Manutentiva e per l'Area Vigilanza e Custodia dal Segretario Comunale Dott. Gianluigi Manzone;
- 2- La metodologia di valutazione del personale dipendente è divisa in due parti:
 - a) Grado di raggiungimento dell'obiettivo: tale valutazione è utilizzata per la quota dell'80% della indennità di risultato, un punteggio da 0 a 70 corrisponde ad una percentuale di risultato spettante pari a zero;
 - b) Comportamento individuale: tale valutazione è utilizzata per la quota del 20% della indennità di risultato, un punteggio da 0 a 70 corrisponde ad una percentuale di risultato spettante pari a zero;
- 3- Successivamente, definiti i punti sopra esposti, sono state calcolate le quote di indennità di risultato spettanti ad ogni dipendente titolare di P.O.

A conclusione della procedura valutativa è stato redatto specifico prospetto riepilogativo (Allegato A) degli importi spettanti a ciascun dipendente titolare di P.O. in base alla sua partecipazione agli obiettivi annuali 2013 a cui sono stati sommati gli importi scaturenti dal comportamento individuale.

Il prospetto finale di riepilogo ed il presente verbale verranno trasmessi all'O.I.V. per la validazione.

Nome dipendente	descrizione sintetica obiettivo	%spettante raggiungimen to obiettivo	Quota spettante 80% (Euro)	% spettante compor tamen to individuale	Quota spettante 20% (Euro)	Totale spettante (Euro)
Dott. Gianluigi Manzzone	Assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi e partecipazione alle sedute di consiglio e giunta con funzioni consultive, referentie di assistenza;coordinamento e sovrintendenza dei responsabili;funzioni di ufficiale rogante; responsabile di Area.	100%	2.646,87	100%	661,72	3.308,59
Druetta Mario	Sviluppo ed il miglioramento della performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità. Competenze professionali e manageriali dimostrate.	100%	867,65	100%	216,91	1.084,56
Peiretti Marco	Sviluppo ed il miglioramento della performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità. Competenze professionali e manageriali dimostrate.	100%	867,65	100%	216,91	1.084,56
			4.382,17		1.095,54	5.477,71



Verbale relativo alla valutazione della Performance del personale dipendente anno 2013

Oggi 28 gennaio 2014 è stata conclusa la valutazione delle Performance del personale dipendente per l'anno 2013. A tal fine si redige il presente verbale a conclusione delle procedure, indicando in sintesi le metodologie applicate, di seguito descritte:

- 1- sono state raccolte le schede di valutazione dei dipendenti (contenute nel sistema di misurazione e valutazione della Performance) approvate con deliberazione della Giunta Comunale n. 82/2013, redatte rispettivamente per l'Area Amministrativa dal Dr. Gianluigi Manzone, per l'Area Tecnica Tecnico-Manutentiva dal Geom. Mario Druetta e per l'Area Vigilanza e Custodia dal Sig. Marco Peiretti;
- 2- La metodologia di valutazione del personale dipendente è divisa in due parti:
 - a) Grado di raggiungimento dell'obiettivo: tale valutazione è utilizzata per la quota dell'80% della produttività, un punteggio da 0 a 20 corrisponde ad una percentuale di produttività spettante pari a zero;
 - b) Comportamento individuale: tale valutazione è utilizzata per la quota del 20% della produttività e per la progressione Economica Orizzontale, un punteggio da 0 a 16 corrisponde ad una percentuale di produttività pari a zero;
- 3- Successivamente, definiti i punti sopra esposti, sono state calcolate le quote spettanti ad ogni dipendente; per l'anno 2013 non sono state previste progressioni orizzontali (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del 19 dicembre 2013).

A conclusione della procedura valutativa è stato redatto specifico prospetto riepilogativo (Allegato B) degli importi spettanti a ciascun singolo dipendente in base alla sua individuale partecipazione agli obiettivi annuali 2013 a cui sono stati sommati gli importi scaturenti dal comportamento individuale così come valutato dai Responsabili di Area di riferimento sulle apposite schede.

Il prospetto finale di riepilogo ed il presente verbale verranno trasmessi all'O.I.V. per la validazione.

Nome dipendente	descrizione sintetica obiettivo	%spettante raggiungimento obiettivo	Quota spettante 80% (Euro)	% spettante comparto individuale	Quota spettante 20% (Euro)	Totale spettante (Euro)
Donalizio Rita	Monitoraggio e controllo per il rispetto del patto di stabilità	100%	93,69	100%	23,80	117,49
Dinato Daniela	Supporto Segretario Comunale delibere comunali; panchine d'artista	100%	93,69	100%	23,80	117,49
Gallo Lucia	Ottimizzazione rilascio documenti - servizio affissioni	100%	93,69	100%	23,80	117,49
Grill Lucilla	Gestione rassegna teatrale 2013/2014	100%	93,69	100%	23,80	117,49
Mainardi Maria Grazia	Gestione servizio affissioni	100%	66,33	100%	16,58	82,91
Partiti Piera	Gestione polizze assicurative - Suap	100%	93,69	100%	23,80	117,49
Passadore Maria	Bonifica banca dati ICI/IMU - Aggiornamento banca dati Tares - Performance	100%	93,69	100%	23,80	117,49
Sito Daniela	Supporto Segretario Comunale Piano anticorruzione - servizi sociali	100%	93,69	100%	23,80	117,49
Razetto Renata	Banca dati univoca - Tares - Performance	100%	93,69	100%	23,80	117,49
Ruata Silvia	Controllo delle norme tecniche di attuazione PRGC - SUE	100%	93,69	100%	23,80	117,49
Bessone Mauro	Segnalazioni eventuali manutenzioni su illuminazione pubblica, strade, ecc. Affissione dei manifesti	100%	93,69	100%	23,80	117,49
Rostagno Antonio	Segnalazioni eventuali manutenzioni su illuminazione pubblica, strade, ecc. Affissione dei manifesti	100%	93,69	80%	17,69	111,38
Candelo Claudio	Effettuazione gite scolastiche	100%	93,69	100%	23,80	117,49
Grella Elio	Segnalazioni eventuali manutenzioni su illuminazione pubblica, strade, ecc. Affissione dei manifesti	30%	26,59	30%	6,72	33,31
Viotto Marco	Collaborazione stesura atti edilizia privata - gestione raccolta sfalci e potature	100%	93,69	100%	23,80	117,49
Bonanno Salvina	Stesura/rendiconto utilizzo beni comunali	100%	93,69	100%	23,80	117,49
Boeiro Danilo	"Vigone safe and clean"	100%	93,69	100%	23,80	117,49
Bosia Edoardo	"Vigone safe and clean"	100%	93,69	100%	23,80	117,49
			1591,96		397,99	1989,95