



COMUNE DI PEROSA ARGENTINA

Provincia di Torino

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2013



La Relazione sulla performance, prevista dall'articolo 10, comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo n. 150/2009, ha lo scopo di illustrare i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente.

In particolare la Relazione deve evidenziare i risultati organizzativi e 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, nel corso dell'anno 2013, non sono stati registrati eventi rilevanti che abbiano influenzato in maniera considerevole le attività svolte.

Popolazione al 31.12.2013	3403
Superficie in Km ^q	26
Asili nido Comunali	1
Scuole dell'infanzia	2
Scuole primarie	1
Scuole secondarie di primo grado	1

Il principale fattore di cambiamento avvenuto in corso d'anno è stato, come mostra la tabella sovrastante, una diminuzione della popolazione residente di n. 45 unità.

1.2 L'Amministrazione

Numero di dipendenti al 31.12.2013	17
Di cui:	
- D (Responsabili posizione organizzativa)	2
- D (Istruttori direttivi)	2
- C (Istruttori / Agenti)	8
- B (Esecutori / Collaboratori)	5

Entrate correnti stanziare 2013	€ 2.669.782,89
Spese correnti impegnate anno 2013:	€ 2.189.307,54
- per il personale dipendente	€ 622.463,22
- per istruzione pubblica	€ 305.572,77
- per cultura e beni culturali	€ 23.793,86
- per settore sportivo e ricreativo	€ 47.093,35
- per settore sociale	€ 164.747,33

1.3 Risultati raggiunti

Il Nucleo di Valutazione in data 12 marzo 2014, esaminata la documentazione prodotta dai responsabili di area, osserva che gli obiettivi assegnati sono stati tutti raggiunti al 100% dai Responsabili dell'Area Amministrativa e Finanziaria mentre da parte del Responsabile dell'Area Tecnica n. 5 obiettivi sono stati raggiunti al 100% e n. 2 obiettivi sono stati raggiunti solamente al 95% e 20%.

1.4 Criticità ed opportunità

Non si rilevano particolari criticità nel raggiungimento degli obiettivi preposti ad eccezione dell'obiettivo dell'area tecnica riguardante la programmazione del lavoro del personale assegnato all'area e, al fine di migliorare i servizi offerti alla cittadinanza e la trasparenza dell'attività svolta da questa Amministrazione, con particolare riferimento ai servizi demografici, si prenderanno in considerazione le risultanze del questionario di customer satisfaction sottoposto agli utenti.

2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1 Albero delle performance

Ai sensi di quanto disposto dagli artt. 8,9,10 e 11 del C.C.N.L. 1.4.99, la Giunta Comunale ha individuato i criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi per le posizioni organizzative che, nell'attuale assetto organizzativo dell'Ente sono state confermate nelle seguenti Aree:

- Amministrativa e servizi generali, culturali, educativi, di vigilanza e delle attività produttive
- Tecnica per edilizia privata, lavori pubblici e urbanistica
- Contabile ed economico-finanziaria

È stato stabilito che la retribuzione di posizione sia erogata mensilmente, mentre quella di risultato sia corrisposta, previa valutazione da parte del Nucleo di Valutazione, entro il mese di maggio di ciascun anno; inoltre è stato stabilito che i valori economici delle indennità, nelle more di approvazione di appositi atti, siano fissati dal Sindaco nei limiti previsti dalla normativa vigente.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 84 del 18.07.2013 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2013, nel quale sono contenuti gli indirizzi

fondamentali al quale i Responsabili di Area devono attenersi nello svolgimento dei compiti e dei programmi istituzionali.

La Giunta Comunale ha operato, con deliberazione n. 33 del 4 aprile 2013, la formalizzazione degli obiettivi per l'anno 2013 da assegnare ai Responsabili degli Uffici e dei Servizi 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.

Gli obiettivi, così come di seguito 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.

Il Nucleo di Valutazione, a seguito della rendicontazione presentata dai Responsabili di Area, ha valutato positivamente l'attività svolta ed ha potuto constatare il quasi 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 unità organizzative.

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.

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.

Attraverso la somministrazione di questionari agli utenti dei servizi demografici, durante l'intero anno è emerso un grado di customer satisfaction complessivamente positiva, come evidenziato dal report presentato dal Responsabile dell'Area Amministrativa.

3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Le informazioni riguardanti dati economici finanziari sono desumibili dalla Deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 20 giugno 2013, con la quale veniva approvato il Bilancio per l'esercizio finanziario 2013, relazione previsionale e programmatica e bilancio pluriennale 2013 – 2015 e dalla successiva deliberazione di

Consiglio Comunale n. 5 del 10 aprile 2014 in cui veniva approvato il rendiconto della gestione, comprendente il Conto del Bilancio, il Conto Economico, il Conto del Patrimonio ed il prospetto di conciliazione e la Relazione della Giunta Comunale di cui all'articolo 151, comma 6 del T.U.E.L. 267/2000, approvati dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 27 in data 13 marzo 2014.

4. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO IN GENERE

Come dimostrato dal Piano di Azioni Positive, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 114 del 27 settembre 2012, 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.

5. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico – amministrativo, sentiti Responsabili delle unità organizzative.

I Responsabili di Area 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.

Le relazioni dei Responsabili di Area sono state sottoposte ad esame e valutazione da parte del Nucleo di Valutazione che 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.