

COMUNE DI CANTOIRA

RELAZIONE PERFORMANCE 2022

1) Presentazione della Relazione sul Piano delle Performance 2022

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b) del decreto legislativo 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Più in dettaglio, la Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e delle Posizioni Organizzative 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.

Sotto un profilo generale, la stesura del documento è stata ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna. Per i dati di carattere economico-finanziario si richiama poi l'applicazione dei principi contabili delle norme vigenti.

Al pari del Piano della performance ("Piano"), la presente Relazione è stata approvata, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e infine dovrà essere validata dall'Organismo indipendente di valutazione e successivamente pubblicata sul sito Internet istituzionale.

Questo documento risponde alla necessità di individuare e valutare le performance, affinché si renda conto ai cittadini delle attività svolte ed abbia una costante tensione al miglioramento, il tutto in un'ottica di massima diffusione dei contenuti nel rispetto del principio di trasparenza.

La Relazione sulla performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) rendicontazione degli obiettivi di sviluppo, strategici e di processo assegnati, dei valori raggiunti di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- c) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

2.1 Il contesto "esterno": il nostro comune in "cifre"

Questa sezione del Piano ha ad oggetto l'analisi del contesto esterno e descrive la situazione del territorio di riferimento.

Si descrivono le principali caratteristiche del contesto esterno nel quale si è svolta l'azione dell'amministrazione nel corso dell'anno 2022 e come esso ha influenzato le attività svolte.

Popolazione residente al 1.01.2022 n. 594

al 31.12.2022 n. 624

Superficie territoriale Km² 23

Altitudine 850 m s.l.m.

Con i Comuni di Chialamberto , Groscavallo il servizio scuole primarie e infanzia.

Con il Comune di Ceres ed i comuni della Val d'ala e Val grande il servizio scuole secondarie di primo grado

3. La rendicontazione del Piano Performance 2022

In questa sezione sono presentati i risultati di performance conseguiti dall'amministrazione nel corso dell'anno 2022.

Nel corso del 2022 l'amministrazione con deliberazione di G.C. n. 14 del 23/02/2022 ha approvato, in attesa di definire gli obiettivi di performance, il piano esecutivo di gestione (P.E.G.), limitatamente alle dotazioni finanziarie, per l'esercizio 2022, facendo espresso riferimento agli obiettivi previsti nel DUPS e rinviando a successivo atto deliberativo l'integrazione dello stesso con gli obiettivi di cui all'art. 108 del D.Lgs. 267/2000 e di performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009;

Con deliberazione n. 53 del 13/07/2022, esecutiva, è stato approvato il Piano delle Performance anno 2022 recante gli obiettivi assegnati alle PO nell'anno 2022 - conformi al programma di mandato del Sindaco, nonché ai programmi contenuti nel D.U.P.S e sono stati assegnati ai Responsabili di Area obiettivi gestionali per l'anno 2022 e le relative risorse umane;

I documenti succitati sono stati recepiti nel PIAO 2022/2024 che nel suo primo anno di redazione si è limitato a richiamare gli atti già redatti nel corso dell'anno. Il PIAO è stato approvato con DGC. 78 del 14.09.2022

Nelle **allegate schede** vengono riportati nei dettagli gli obiettivi come validati dal Nucleo di valutazione:

L'anno 2022 è stato un anno dedicato alla ripresa economica dopo la pandemia ed all'avvio alla partecipazione dei vari obiettivi del nuovo PNRR.

Alcuni progetti sono stati ancora finalizzati alla risoluzione dei problemi conseguenti di sicurezza e sanità pubblica ed alla crisi economica che ne è derivata ed alla gestione dei nuovi progetti finanziati del PNRR.

Con verbale n. 1 del 21.06.2023 , il Nucleo di valutazione ha provveduto a :

- 1.Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2022.
2. Valutazione dei titolari di Posizione Organizzativa anno 2022 e del Segretario
3. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione
4. Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance

Vista la necessaria integrazione tra gli obiettivi individuati nel Piano, così come rendicontati poco sopra, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e gli standard di qualità dei servizi, riportiamo in questa sezione informazioni riguardanti i risultati raggiunti in tema di trasparenza sulla base di quanto riportato nel Programma triennale.

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 74, comma 1, del decreto legislativo 150/2009, le disposizioni in materia di trasparenza contenute nell'art. 11, commi 1 e 3, dello stesso decreto, rientrano nella potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato e costituiscono livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 117, comma 2, lettera m), della Costituzione.

Il Segretario comunale ha provveduto:

a verificare ed aggiornare le misure per il piano anticorruzione e della trasparenza 2022/2024 poi approvate dall'amministrazione con DGC. n. 40 del 08.06.2022. il piano è stato recepito nel PIAO 2022/24;

A redigere la relazione di inizio anno – documenti che risultano regolarmente pubblicati sulla pagina web di questo comune nella sezione amministrazione Trasparente ;

a divulgare le nuove misure del codice disciplinare del CCNL 2019/2021 approvato il 18.11.2022,

ad aggiornare il Codice di comportamento dei dipendenti (misura prevista tra gli obiettivi di performance 2022)

IL NIV ha svolto i propri accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dai riferimenti normativi in merito al principio della Trasparenza e il Piano della Trasparenza adottato dall'Ente redigendo la tabella che risulta pubblicata sul sito amministrazione trasparente.

5. Le valutazioni finali ed il sistema di valutazione

Successivamente alla redazione del consuntivo sul raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano Performance si è provveduto a terminare il ciclo di valutazione con la redazione delle valutazioni finali di collaboratori e Posizioni Organizzative, sulla base del sistema di valutazione adottato nel corso dell'anno 2013 e adeguato al D.lgs 150/2009 ancora nel 2016.

La valutazione dei comportamenti organizzativi delle posizioni organizzative è sviluppata con riferimento ai seguenti fattori (item):

Relazione e integrazione con riferimento a:

- comunicazione e capacità relazionale con i colleghi;
- capacità di visione interfunzionale al fine di potenziare i processi di programmazione, realizzazione e rendicontazione;
- partecipazione alla vita organizzativa;
- integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati;
- capacità di lavorare in gruppo;
- capacità negoziale e gestione dei conflitti. Innovatività con riferimento a:
 - iniziativa e propositività;
 - capacità di risolvere i problemi;
 - autonomia;
 - capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche;
 - capacità di contribuire alla trasformazione del sistema;
 - capacità di definire regole e modalità operative nuove;
 - introduzione di strumenti gestionali innovativi.

Gestione risorse economiche con riferimento a:

- gestione delle entrate: efficienza e costo sociale;
- gestione delle risorse economiche e strumentali affidate;
- rispetto dei vincoli finanziari;

- capacità di standardizzare le procedure, finalizzandole al recupero dell'efficienza;
- sensibilità alla razionalizzazione dei processi;
- capacità di orientare e controllare l'efficienza e l'economicità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione.

Orientamento alla qualità dei servizi con riferimento a:

- rispetto dei termini dei procedimenti;
- presidio delle attività: comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi;
- capacità di programmare e definire adeguati standard rispetto ai servizi erogati;
- capacità di organizzare e gestire i processi di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi controllandone l'andamento;
- gestione efficace del tempo di lavoro rispetto agli obiettivi e supervisione della gestione del tempo di lavoro dei propri collaboratori;
- capacità di limitare il contenzioso;
- capacità di orientare e controllare la qualità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione.

Gestione risorse umane con riferimento a:

- capacità di informare, comunicare e coinvolgere il personale sugli obiettivi dell'unità organizzativa;
- capacità di assegnare responsabilità e obiettivi secondo le competenze e la maturità professionale del personale;
- capacità di definire programmi e flussi di lavoro controllandone l'andamento;
- delega e capacità di favorire l'autonomia e la responsabilizzazione dei collaboratori;
- prevenzione e risoluzione di eventuali conflitti fra i collaboratori;
- attivazione di azioni formative e di crescita professionale per lo sviluppo del personale,
- efficiente ed efficace utilizzo degli istituti e degli strumenti di gestione contrattuali;
- controllo e contrasto dell'assenteismo;
- capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata anche tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi con riferimento a:

- capacità di analizzare il territorio, i fenomeni, lo scenario di riferimento e il contesto in cui la posizione opera rispetto alle funzioni assegnate;
- capacità di ripartire le risorse in funzione dei compiti assegnati al personale;
- orientamento ai bisogni dell'utenza e all'interazione con i soggetti del territorio o che influenzano i fenomeni interessanti la comunità;
- livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta;

- sensibilità nell'attivazione di azioni e sistemi di benchmarking. I progetti risultano completati e gli obiettivi raggiunti quasi totalmente.

In Sintesi vengono pubblicati l'andamento delle valutazioni e i relativi premi assegnati.

INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SETTORE FINANZIARIO/DEMOGRAFICI

Responsabile finanziario e demografici

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	97,38%	ESITO COMPLESSIVO:	97,41%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	96,60%		

Responsabile finanziario dal 1.11.2023

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	97,38%	ESITO COMPLESSIVO:	97,41%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	97,00%		

Come si evince dalla succitata tabella i responsabili di settore hanno raggiunto tutti una valutazione finale superiore al 90% hanno diritto pertanto al 100% della quota destinata in sede di contrattazione al premio di risultato.

La valutazione dei Responsabili si svolge a cura dell'OIV e del Sindaco seguendo i seguenti criteri:

COMPORAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)

Gestione flessibile del tempo lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente: Consigli, Giunte, Commissioni, Assemblee, orari al pubblico, missioni

Disponibilità a ricevere richieste di assistenza giuridico amministrativa da parte di Amministratori e apicali

Regolamenti, interpretazione norme, predisposizione atti e appalti, aggiornamento giuridico a favore del personale dell'Ente

Tempestività di risposta a richieste da parte di Amministratori e apicali

Tempi di risposta

Capacità di risolvere i problemi posti nell'ambito del ruolo ex art. 97 D.Lgs. 267/00 competenza a risolvere i problemi

Capacità di attribuire e sovrintendere i ruoli e i compiti ai dirigenti e collaboratori

Programmazione, valorizzazione, monitoraggio e controllo

Capacità di motivare le risorse umane gestione dei conflitti, valorizzazione, capacità di essere esempio, capacità di ascolto

Totale comportamenti organiz.

Segretario comunale ESITO VALUTAZIONE

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	98,33%	ESITO COMPLESSIVO :	98,56%
ESITO COMPORAMENTI	99,10%		

La valutazione individuale dei 4 dipendenti si riassume come segue:

dipendenti con valutazione $\leq 60\%$ n. 0

dipendenti con valutazione $\leq 90\% \geq 60\%$ n. 2

dipendenti con valutazione $\geq 90\%$ n. 2

In base al Contratto decentrato 2019 agli stessi è attribuibile un premio di performance individuale pari al 100% della somma stanziata se ottengono un punteggio $\geq 90\%$.

non percepiscono emolumenti i dipendenti che non raggiungono il 60% .

6. Il processo di redazione della Relazione sulla performance

Il presente piano è stato redatto partendo dalla documentazione approvata in fase di preventivo. Successivamente ogni Ufficio ha provveduto a completare la parte dei dati quantitativi, qualitativi, temporali ed economici raggiunti con la supervisione del Segretario Comunale, dei titolari di Posizione Organizzativa . La presente relazione, validata dal NV. è rimessa alla giunta per la sua approvazione.

CANTOIRA, 26.07.2023

Il Segretario Comunale

Concetta Dr.ssa Chisari