



**COMUNE DI PEROSA ARGENTINA**

Provincia di Torino

***RELAZIONE SULLA PERFORMANCE***

***Anno 2015***



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 2014, non sono stati registrati eventi rilevanti che abbiano influenzato in maniera considerevole le attività svolte.

Popolazione al 31.12.2015	3286
Superficie in Km <sup>q</sup>	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. 54 unità.

### 1.2 L'Amministrazione

Numero di dipendenti al 31.12.2015	16
Di cui:	
- D (Responsabili posizione organizzativa)	2
- D (Istruttori direttivi)	1
- C (Istruttori / Agenti)	9
- B (Esecutori / Collaboratori)	4

Entrate correnti accertate 2015	2.235.628,39
Spese correnti impegnate anno 2015:	
- per il personale dipendente	613.841,44
- per istruzione pubblica	194.857,11
- per cultura e beni culturali	27.239,42
- per settore sportivo e ricreativo	41.569,59
- per settore sociale	169.853,92

### 1.3 Risultati raggiunti

Il Nucleo di Valutazione in data 1° aprile 2015, esaminata la documentazione prodotta dai responsabili di area, osserva che gli obiettivi assegnati sono stati raggiunti al 100% dai Responsabili dell'Area Amministrativa e Finanziaria e al 92% dal Responsabile dell'area Tecnica

### 1.4 Criticità ed opportunità

Sono state rilevate alcune criticità negli obiettivi assegnati all'area tecnica, in particolare quello relativo alla verifica e uniformazione della segnaletica stradale sul territorio è stato stralciato dall'Amministrazione comunale a seguito confronto con il responsabile ed un altro relativo alla revisione della tabella diritti legge 662/1996 è stato raggiunto solamente all'80% a seguito difficoltà procedurali insorte durante l'istruttoria della pratica

## 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. 51 del 9.4.2015 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2015, 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 deliberazioni n. 89 del 30/7, n. 97 del 10/9 e n. 122 del 22/10/2015, la formalizzazione degli obiettivi per l'anno 2015 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 raggiungimento quasi totale degli obiettivi assegnati.

Le capacità gestionali dei Responsabili di Area sono state altresì valutate positivamente per ciascuno degli stessi, tenendo conto che i punteggi sono stati opportunamente ed adeguatamente differenziati in considerazione del grado di raggiungimento dei risultati e delle prestazioni fornite.

## **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.

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

Le informazioni riguardanti dati economici finanziari sono desumibili della Deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 24 marzo 2015, con la quale veniva approvato il Bilancio per l'esercizio finanziario 2015, relazione previsionale e programmatica e bilancio pluriennale 2015 – 2017 e dalla successiva deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 28 aprile 2016 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. 44 in data 14 aprile 2016.

#### **4. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO IN GENERE**

Come dimostrato dal Piano di Azioni Positive, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 16 ottobre 2014, 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.