

COMUNE DI VALMACCA

Provincia di Alessandria

Relazione sulla Performance Anno 2021

Approvata con deliberazione della Giunta n. 35 del 22/04/2022

PRESENTAZIONE

La Relazione sulla Performance (art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009) è 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 delle performance.

Tale Relazione è stata predisposta nel rispetto di quanto definito dalle Linee Guida predisposte dalla CIVIT (Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche), approvate con delibera n. 5/2012 *"Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto"*.

Essa mostra 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.

Costituisce altresì un documento di sintesi della rendicontazione degli obiettivi annuali, per ciascuna area, approvati con Delibera della Giunta comunale n. 20 del 19/03/2021, unitamente ai rispettivi indicatori di performance.

La Relazione sulla Performance, integrata con le informazioni contenute nel Rendiconto della Gestione 2021, consente infine di acquisire tutte le informazioni necessarie ad esprimere una valutazione dell'andamento della gestione dell'attività amministrativa in termini di efficacia, efficienza ed economicità.

La Relazione è validata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto stabilito dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/09, che ne assicura adeguata visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS ESTERNI

L'amministrazione: struttura organizzativa e risorse umane

Il Comune, con delibera ha approvato l'organizzazione amministrativa dell'Ente che risulta così suddiviso:

- N. 2 Aree (livello strutturale di massima dimensione ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 165/2001);

Le Aree/I Settori in cui è strutturato l'Ente e i relativi Responsabili:

- AREA AMMINISTRATIVA: Responsabile BOVIO Enrico
- AREA CONTABILE: Responsabile BAUCE Ivonne

I dipendenti totali alla data del 31/12/2021 sono n. 3 così suddivisi

- N. 2 Responsabili di Area;
- N. 3 Dipendenti a tempo indeterminato

Suddivisione del personale a tempo indeterminato per categoria:

- B: 1, di cui maschi 1
- C: 1 posizioni organizzative, di cui femmine 1
- D: 1 posizioni organizzative, di cui maschi 1.

L'età media dei dipendenti è così suddivisa:

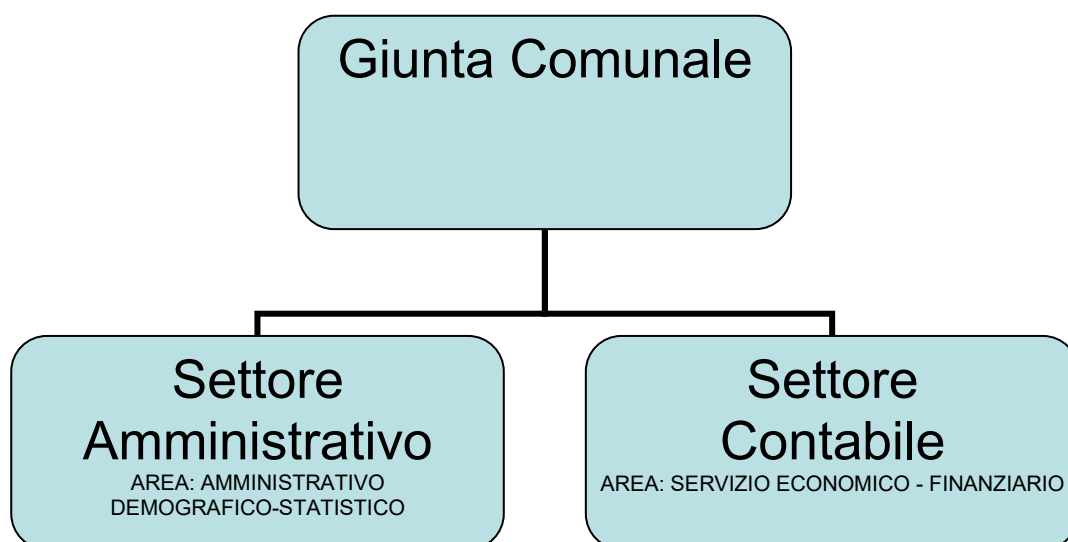
- Dai 46 anni ai 60 anni 3, di cui maschi 2 e femmine 1

L'amministrazione risulta adeguata e conforme alle previsioni della Legge n. 215/2012.

Di seguito l'Organigramma dell'Ente:

L'amministrazione risulta adeguata e conforme alle previsioni della Legge n. 215/2012.

Di seguito l'Organigramma dell'Ente:



Risorse strumentali informatiche

I principali procedimenti amministrativi sono gestiti attraverso applicativi software dedicati per il procedimento per la predisposizione e l'adozione degli atti amministrativi (delibere, determinazioni dirigenziali, decreti, ordinanze) è informatizzato, digitalizzato e prevede l'adozione della firma digitale in varie fasi (proposta, approvazione dell'atto definitivo, pubblicazione sull'albo).

Le dotazioni strumentali informatiche al 31/12/2021 risultano essere:

- Postazioni informatiche n. 6
- Firme digitali n. 2

2. OBIETTIVI, RISULTATI PARZIALI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1 Obiettivi assegnati

Con riferimento agli enti locali, l'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) ha disposto l'unificazione organica del Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e del Piano delle performance all'interno del PEG/PRO. Il PEG costituisce quindi lo strumento fondamentale in cui vengono individuati, esplicitati e assegnati gli obiettivi di gestione, unitamente alle dotazioni umane, strumentali e finanziarie necessarie. Ragione per cui il tale atto può essere inteso quale strumento che funge da collegamento tra il ciclo della gestione delle performance e il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

In ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. n. 267/2000, la Giunta Comunale, con deliberazione n. 20 del 10/04/2020, ha approvato il PEG ove sono stati individuati, per ciascun Centro di Responsabilità, gli obiettivi da raggiungere nel corso dell'esercizio. Sono oggetto di misurazione e valutazione il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura e la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità (responsabili) o alla performance del settore/servizio (dipendenti) nonché le competenze e i relativi comportamenti tenuti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati.

L'attività di misurazione e valutazione viene svolta secondo le modalità stabilite nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in particolare nello Stralcio sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

In conformità con quanto stabilito negli atti sopracitati, tale attività è stata eseguita come di seguito specifico:

1) **Valutazione dei responsabili** (*posizioni organizzative apicali*): si prenderanno in considerazione due macro aree:

- **OBIETTIVI GESTIONALI**
 - raggiungimento degli obiettivi programmati per la struttura e/o individuali;
 - performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità.
- **COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI**
 - qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura;
 - organizzazione e innovazione;
 - collaborazione, comunicazione e integrazione.

2) **Valutazione dei dipendenti**: articolata con riferimento a:

- **RENDIMENTO**: raggiungimento obiettivi programmati e contributo assicurato alla performance del settore/servizio;

- **COMPETENZE**: competenze e comportamenti tenuti dai dipendenti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia ai fini del conseguimento dei risultati prefissati in ragione di:
 - impegno e affidabilità,
 - orientamento al cittadino – cliente,
 - cooperazione e integrazione,
 - propensione al cambiamento e innovazione.

Il raggiungimento degli obiettivi collegati alla performance organizzativa e a quella individuale al 31/12/2020 nonché l'analisi delle attività, distinte fra le varie Aree dell'Ente con le risorse di personale ed economico-finanziarie collegate e comprensive degli indicatori di performance in grado di misurare il grado di efficienza, efficacia e risultato per ciascun servizio dell'Ente, sono pubblicati sul sito istituzionale nella sezione *"Amministrazione trasparente - Performance"*.

3. RISULTATI RAGGIUNTI

3.1 Risultati realizzati relativamente ad Aree/Settori e Responsabili

Nel corso dell'anno, è stato effettuato un primo monitoraggio sull'attuazione degli obiettivi contenuti nel PEG/PDO e delle attività ordinarie dell'Ente. Successivamente il Nucleo di valutazione dell'ente ha provveduto alla redazione di schede di valutazione del personale dipendente in sede di attribuzione della retribuzione di risultato e del compenso incentivante 2021.

Tale valutazione ha dato il seguente risultato:

Sintesi valutazione del personale dipendente

N. totale dipendenti valutati 3

N. Aree/Settori dell'Ente 3

	Valutazione compresa tra 100 e 95	Valutazione compresa tra 94 e 90	Valutazione compresa tra 89 e 85	Valutazione compresa tra 84 e 80	Valutazione compresa tra 79 e 70	Valutazione inferiore a 70
Area/Settore Amministrativo	1					
Area/Settore Contabile	1					
Area/Settore tecnico – manutentivo	1					
TOTALE	3					

Punteggio in %	Valutazione compresa tra 100 e 95	Valutazione compresa tra 94 e 90	Valutazione compresa tra 89 e 85	Valutazione compresa tra 84 e 80	Valutazione compresa tra 79 e 70	Valutazione inferiore a 70	Totale dipendenti per categoria
Cat. A							
Cat. B	1						
Cat. C	1						
Cat. D	1						
Totale	3						

In ragione di quanto previsto dall'art. 10 dello Stralcio sul Sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance (Allegato al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi) e dall'art. 22 del Sistema di misurazione e valutazione della performance che disciplinano le procedure di conciliazione (qualora il dipendente non concordi con la valutazione ottenuta può inviare istanza di revisione della valutazione ed il procedimento si conclude entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza), avverso le schede di valutazione non sono stati presentati ricorsi da parte di dipendenti solo e/o da parte delle Posizioni Organizzative.

3.2 Considerazioni: risorse, efficienza ed economicità

Dalla valutazione effettuata sulla performance organizzativa e quella individuale dell'Ente, prendendo come riferimento i principali valori del bilancio ed e i risultati conseguiti, è riscontrabile un ottimo adeguamento da parte dei dipendenti alla situazione pandemica, all'utilizzo delle tecnologie da remoto e alla corretta gestione dell'accesso degli utenti alle strutture.

4. CONTROLLI INTERNI

Il Regolamento comunale dei controlli interni, nel disciplinare i controlli previsti dalla normativa vigente, disciplina il Controllo di gestione, il quale svolto dalla struttura individuata all'interno dell'Ente, che nel corso dell'esercizio 2021 ha provveduto a:

- Effettuare il monitoraggio infrannuale degli obiettivi contenuti nel PEG/PRO e delle attività ordinarie dell'Ente;
- Effettuare il monitoraggio al 31/12 degli obiettivi strategici operativi contenuti nel PEG/PRO e delle attività ordinarie dell'Ente.

5. MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Con delibera di Giunta n. 23 del 26/03/2021 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza (P T P C T) 2021-2023, pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione.

L'amministrazione ha individuato il Segretario quale RPCT (Responsabile per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza) con decreto n. 7 del 20/06/2017.

Il Piano tende al rafforzamento ed al miglioramento del collegamento tra il sistema di programmazione, il sistema dei controlli, gli obblighi di trasparenza e il Piano dettagliato degli obiettivi, al fine di creare un sistema di amministrazione in grado di assicurare, con maggiore facilità, comportamenti interni finalizzati a prevenire attività illegittime ed illecite, senza in alcun modo pregiudicare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Le misure previste nel Piano costituiscono obiettivi individuali dei Dirigenti/Responsabili di Area in P.O., responsabili delle misure stesse.

Il Segretario, in qualità di RPCT, sovrintende all'applicazione del Piano; di seguito si elencano alcune misure adottate.

Anticorruzione:

Adozione della Relazione del Responsabile della prevenzione della Corruzione relativa all'anno 2020. (pubblicata sul sito dell'Ente sulla base delle indicazioni fornite da ANAC), pubblicata nel sito dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti.

Controlli interni: in adempimento a quanto stabilito dal Regolamento comunale sui controlli interni, è stata effettuata l'attività di controllo sui provvedimenti adottati dai Responsabili di Area e Servizi relativamente all'anno 2021, il cui esito è contenuto nel Referto pubblicato nel sito dell'Ente sezione Amministrazione Trasparente/Controlli e rilievi sull'amministrazione.

Amministrazione trasparente: viene effettuato un costante controllo dell'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente". Il RPCT collabora, inoltre, con il Nucleo di Valutazione/OIV nella predisposizione delle attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2017 richieste dall'ANAC.

Trasparenza: sono state adottate una serie di misure finalizzate all'adeguamento alle modifiche normative in materia di trasparenza, conseguenti alla profonda revisione del D.Lgs. n. 33/2013 portata dal D.Lgs. n. 97/2016.

6. CONCLUSIONI

Tabella conclusiva documenti del ciclo di gestione della performance

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della performance	19/06/2020	31/12/2020	19/06/2020	http://www.comune.valmacca.al.it/Home/Menu?IDDettaglio=143926
Piano della performance	19/03/2021	28/06/2021	26/11/2021	http://www.comune.valmacca.al.it/Home/Menu?IDDettaglio=143957
Programma triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza	26/03/2021	31/03/2021	26/03/2021	http://www.comune.valmacca.al.it/Home/Menu?IDDettaglio=143976

Con la presente relazione si prende atto della performance organizzativa e individuale dell'Ente e del relativo sistema di valutazione. La presente Relazione sarà validata dal Nucleo di Valutazione/Organismo di Valutazione, nominato con delibera unionale n. 41 del 30/10/2019 annualità 2021-2022.

La Relazione sarà inoltre pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente/Performance/Relazione sulle performance ai sensi dell'art. 10, comma 8, del D.Lgs. n. 33/2013.

Valmacca, li 29/04/2022

Il Segretario Comunale
f.to Giovanna Dott.ssa Sutera