



COMUNE DI REVELLO
PROVINCIA DI CUNEO

RELAZIONE SULLA
PERFORMANCE
ANNO 2022

Approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del _____

Introduzione.

Le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'articolo 3 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici.

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

Detta relazione conclude il percorso di misurazione della performance ed ha il compito di rendicontare i risultati realizzati alla fine di ogni anno, in termini assoluti e percentuali.

Il Comune di Revello si trova impegnato a redigere questo documento, per la predisposizione del quale è intervenuta la delibera n. 5/2012 della Civit che definisce le linee guida ai sensi dell'articolo 13 comma 6 lettera b) del decreto legislativo 150/2009.

Al pari del piano della performance, la relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo.

È importante ricordare che, anche per i comuni, ha trovato generale applicazione la normativa definita dal D.Lgs 150/2009, adeguando i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'articolo 114 della Costituzione, alle norme di principio di cui agli articoli 16 comma 2, articolo 31 e articolo 74 comma 2 del D.Lgs in oggetto, quale riferimento essenziale per la revisione di adeguamento della normativa regolamentare propria.

In particolare l'articolo 4 del D.Lgs 150 ha definito il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi
- collegamento tra obiettivi e risorse
- monitoraggio in corso di esercizio
- misurazione e valutazione performance organizzativa individuale
- utilizzo sistemi premianti
- rendicontazione risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico amministrativo nonché ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

Lo strumento è costituito dalla presente relazione.

In occasione dell'approvazione del PEG la giunta ha assegnato ai settori in cui l'ente è articolato obiettivi correlati agli atti di programmazione avendo come riferimento il bilancio di previsione gli indirizzi programmatici dell'amministrazione di volta in volta calati nella realtà normativa finanziaria dell'ente.

Considerato che con:

- D.G.C. n. 86 del 17/11/2022: Piano della Performance 2022-2023-2024. Determinazioni.
- D.G.C. n. 75 del 28/09/2022: Costituzione del Fondo anno 2022. Nomina delegazione trattante di parte pubblica. Formulazione direttive per contrattazione decentrata integrativa anno 2022.
- Determina n. 26 del 22/09/2022 con la quale è stato determinato il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2022 recependo quanto deliberato con la citata D.G.C. 75 del 28/09/2022;

Dato atto che con D.G.C. n. 52 del 29/06/2022 è stata approvata la Relazione sulla performance – Anno 2021;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Enti Locali – Triennio 2019-2021 – del 16 novembre 2022 ;

Con la presente Relazione sulla performance si intendono rendicontare le attività realizzate nel corso dell'anno 2022 ed i risultati ottenuti portando a compimento il ciclo di gestione della performance, così come codificato dal legislatore all'articolo 4 del D.Lgs 150/2009, al fine di rendere l'azione amministrativa trasparente ed in linea con i meccanismi premiali previsti dal decreto citato, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dall'ANAC per rendere il ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la necessaria validazione del nucleo di valutazione.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere nel 2022 la presente relazione viene sinteticamente strutturata secondo i seguenti paragrafi :

- 1) SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI**
- 2) OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI**
- 3) RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'**
- 4) PARI OPPORTUNITA'**
- 5) PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA 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, anche nel corso dell'anno 2022, l'attività è stata influenzata dalla situazione di emergenza sanitaria Covid 19, che ha obbligato sia ad un ripensamento dell'organizzazione degli uffici, con una spinta verso la digitalizzazione e l'utilizzo del lavoro agile emergenziale, che ha comportato adattamenti organizzativi ed operativi celeri ed imprevisti, sia delle modalità di erogazione dei servizi, per adattarli al nuovo contesto emergenziale, tenendo conto delle mutate esigenze dell'utenza e del primario ruolo dell'istituzione comunale in ragione dell'essenzialità dei servizi erogati.

Popolazione al 31.12.2021	4196
Popolazione al 31.12.2022	4196
Superficie in Kmq	53,48
Scuola dell'infanzia	comunale
Scuola primaria	comunale
Scuola secondaria di primo grado	intercomunale-

1.2 Contesto interno

Numero di dipendenti anno 2021	20
Numero di dipendenti anno 2022	20
Di cui:	
- D (Responsabili / posizione organizzativa)	5
- C (Istruttori / Agenti)	8
- B (Esecutori / Collaboratori)	7
- A (Operatori)	Zero

Nel corso dell'anno 2022 non ci sono state cessazioni di servizio né nuove assunzioni di personale.

Entrate correnti accertate 2022	2.982.351,07
Spese correnti impegnate anno 2022:	2.659.751,87
- per il personale dipendente	796.884,84
- per istruzione pubblica	350.608,76
- per cultura e beni culturali	3.649,72
- per settore sportivo e ricreativo	37.313,25
- per settore sociale	265.235,73

2 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Ai sensi di quanto disposto dal CCNL, 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:

n.	SERVIZIO	RESPONSABILE NOMINATO
1	SERVIZIO SPORT, TURISMO, ISTRUZIONE, CULTURA, SOCIALE	MATTIO DANIELE
2	SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE E COMMERCIO	BOCCON FERDINANDO
4	SERVIZIO BILANCIO E FINANZIARIO	MATTIO CLAUDIO CARLO
6	SERVIZIO EDILIZIA ED URBANISTICA E SPORTELLI UNICI ATTIVITA' PRODUTTIVE	BRONDINO FULVIO
7	SERVIZI LAVORI PUBBLICI E SERVIZIO PATRIMONIO	GIUSTETTO MARCO
8	SERVIZIO TRIBUTI	MATTIO CLAUDIO
9	SERVIZIO ANAGRAFE E STATO CIVILE, SERVIZIO ELETTORALE E STATISTICA	BRONDINO FULVIO
10	SERVIZIO MANUTENZIONI ED AMBIENTE	MATTIO DANIELES
11	SERVIZIO ECONOMATO	MATTIO CLAUDIO CARLO

12	SERVIZIO PERSONALE	MATTIO DANIELE
13	SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE E CATASTO	MATTIO DANIELE
14	SERVIZIO DIREZIONE, AFFARI GENERALI E U.R.P.	MATTIO DANIELE

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 2 in data 20/01/2022 è stato adottato il Piano Esecutivo di Gestione e con Deliberazione n. 86 del 17/11/2022 è stato approvato il Piano della Performance 2022-2024, nel quale sono contenuti gli indirizzi fondamentali al quale i Responsabili di Area devono attenersi nello svolgimento dei compiti e dei programmi istituzionali e formalizzati gli obiettivi per l'anno 2022 assegnati al personale, 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 individuati sono stati verificati e rimodulati in sede di verifica intermedia in corso d'anno e risultano complessivamente conformi agli obiettivi di mandato dell'amministrazione.

3 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Le informazioni riguardanti dati economici finanziari sono desumibili dalla deliberazione di Consiglio Comunale n. 48 in data 29/12/2021 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2022-2024 e dalla deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 20/03/2023 di approvazione del Rendiconto di gestione 2022.

4 PARI OPPORTUNITA'

Come dimostrato dal Piano di Azioni Positive 2022-2024, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 85 del 17/11/2022 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.

Il Nucleo di valutazione ed i Responsabili di Servizio elaborano le schede di valutazione del personale in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il Piano della Performance.

La Giunta Comunale approva la presente Relazione, che sarà trasmessa al Nucleo di Valutazione per la validazione ai sensi dell'art. 14 c.4 D.Lgs. 150/2009.