



COMUNE DI REVELLO
PROVINCIA DI CUNEO

RELAZIONE SULLA
PERFORMANCE
ANNO 2023

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.

Dato atto che con :

D.G.C. n. 9 del 30/01/2023 è stato approvato il Piano degli obiettivi e della Performance 2023-2025 ;

D.G.C. n. 68 del 28/09/2023 è stata approvata la Relazione sulla performance – Anno 2022;

Determina n. 98/12 del 12/04/2023 è stato determinato il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023 recependo quanto deliberato con la citata D.G.C. 30 del 20/04/2023;

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 2023 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 2023 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, negli scorsi anni, l'attività è stata fortemente 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 31.12.2022	4196
Popolazione al 31.12.2023	4190
Superficie in Km ²	53,48
Scuola dell'infanzia	comunale
Scuola primaria	comunale
Scuola secondaria di primo grado	intercomunale-

1.2 Contesto interno

Numero di dipendenti anno 2022	20
Numero di dipendenti anno 2023	20
Di cui:	
- D (Responsabili / posizione organizzativa)	5
- C (Istruttori / Agenti)	8
- B (Esecutori / Collaboratori)	7
- A (Operatori)	Zero

Le attività nel corso dell'anno hanno subito delle fasi di criticità dovute in particolare alla rimodulazione degli Uffici e all'avvicendamento del personale per motivi di collocamento a riposo e/o richiesta di mobilità volontaria.

Nel corso dell'anno 2023 si è proceduto ad una revisione del Piano dei Fabbisogni del Personale tenendo conto delle richieste di pensionamento e di mobilità volontaria avanzate dai dipendenti durante il corso dell'anno.

Nella citata revisione del PFP 2023/2025, effettuata con D.G.C. n. 69 del 28/09/2023, successivamente recepita nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2023-2025, è stata in particolare prevista :

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2023				
RECLUTAMENTO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO				
Area	profilo professionale	n. posti	destinazione	modalità assunzionali
E.Q.	Funzionario Tecnico	1	Servizio Tecnico Manutentivo	Mobilità
E.Q.	Funzionario Tecnico	1	Servizio Finanziario/Tributi	Mobilità/graduatorie/concorso
Istruttore	Istruttore Tecnico	1	Servizio Tecnico Manutentivo	Verticalizz. Art 15 CCNL
E.Q.	Funzionario Tecnico	1	Servizio Amministrativo Demografico	Verticalizz. Art 13 CCNL
E.Q.	Funzionario Tecnico	1	Servizio Urbanistica/Edilizia	Verticalizz. Art 13 CCNL

Si è pertanto proceduto nel corso dell'anno, tramite procedura di mobilità da altro Ente :

- all'assunzione di un Funzionario Tecnico - EQ destinato all'area tecnica ;
- all'assunzione di un Funzionario Tecnico - EQ destinato all'area Finanziaria/Tributi ;

Nonché proceduto a due verticalizzazioni ex art. 13 del nuovo CCNL del 16.11.2022 nelle seguenti aree :

- Amministrativa/Demografica
- Urbanistica/Edilizia Privata/SUAP

E ad una verticalizzazione ex art 15 del nuovo CCNL del 16.11.2022 nella seguente area :

- Tecnico Manutentiva

Entrate correnti accertate 2023	2.761.962,16
Spese correnti impegnate anno 2023:	2.666.948,99
- per il personale dipendente	837.653,35
- per istruzione pubblica	330.511,78
- per cultura e beni culturali	13.595,20
- per settore sportivo e ricreativo	26.732,84
- per settore sociale	298.851,46

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, alla data del 01.01.2023, erano :

CODICE	AREA	SERVIZI	RESPONSABILE
R1	Affari Generali	Affari Generali	Daniele Mattio
R2	Amministrativa/Demografica	Anagrafe	Fulvio Brondino
		Stato Civile	
		Elettorale	
		Statistica	
R3	Personale	Sport	Daniele Mattio
		Turismo	
		Istruzione	
		Servizi sociali	
R4	Finanziaria	Bilancio	Claudio Carlo Mattio (ora Bosio Valeria da dic 2023)
		Tributi	
		Economato	
		Controllo di Gestione	
R5	Lavori Pubblici	Lavori Pubblici	Marco Giustetto
		Patrimonio	
		Bonifica	
		Sviluppo montano	
R6	Tecnico Manutentiva	Manutenzioni	Daniele Mattio (ora Barberis Sergio da dic 2023)
		Protezione Civile	
		Catasto	
R7	Urbanistica	Edilizia	Fulvio Brondino
		Urbanistica	
		S.U.A.P.	
R8	Polizia Locale/Commercio	Polizia	Ferdinando Boccon
		Commercio	
		Vigilanza ambientale	

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 2 in data 04/01/2023 è stato adottato il Piano Esecutivo di Gestione e con Deliberazione n. 9 del 30/01/2023 è stato approvato il Piano della Performance 2023-2025, 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 2023 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. 46 in data 20/12/2022 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2023-2025.

4 PARI OPPORTUNITA'

Come dimostrato dal Piano di Azioni Positive 2023-2025, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 24/01/2023 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

5.1. Fasi , soggetti, tempi e responsabilità

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

I Responsabili hanno presentato al Nucleo di Valutazione la relazione inerente gli obiettivi assegnati per l'anno di riferimento, in cui viene specificato il grado di raggiungimento.

Le relazioni dei Responsabili sono state sottoposte ad esame e valutazione da parte del Nucleo di valutazione, il quale 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.

5.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

Il sistema di gestione della performance utilizza indicatori oggettivi ed affidabili e consente di aggiornare gli obiettivi in funzione degli eventuali cambiamenti nelle priorità dell'Amministrazione.