



COMUNE DI VERZUOLO
PROVINCIA DI CUNEO

RELAZIONE
SULLA PERFORMANCE
ANNO 2023

La Relazione sulla performance, prevista dall'articolo 10, co. 1, lettera b) del Decreto Legislativo 150/2009, ha lo scopo di illustrare i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente.

In particolare la Relazione deve evidenziare i risultati organizzativi ed 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.

Il Comune di Verzuolo è suddiviso per Aree:

- Area Affari Generali e Servizi Demografici;
- Area Amministrativa Finanziaria;
- Area Tecnica;
- Area di Vigilanza;

Le attività svolte nel corso dell'anno hanno subito la fase di assestamento dettata dalla rimodulazione degli incarichi dei singoli uffici.

La situazione del Comune è la seguente:

Popolazione al 31.12.2023	6.432
Superficie in Kmq	26,2
Micronido affidato in gestione	0
Scuole dell'infanzia statale	2
Scuole primaria statale	3
Scuole primarie di II grado	1
Scuole secondaria I grado statale	2

Rispetto all'anno precedente si è verificato un aumento della popolazione di 6 unità.

1.2. Amministrazione

Numero di dipendenti al 31.12.2023	21
Di cui:	
- Funzionari con Elevata Qualificazione	3
- Funzionari	4
- Istruttori	11
- Operatori Esperti	3
- Operatori	0

Entrate correnti accertamenti 2023	4.287.700,56
Spese correnti impegnate anno 2023	4.037.285,24
- Di cui per il personale dipendente	954.194,31

1.3. Risultati raggiunti

Il Nucleo di Valutazione esaminata la documentazione prodotta dai responsabili di area, osserva che gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Area, sono stati positivamente raggiunti. In particolare per l'Area di Vigilanza si evidenzia che tutti gli obiettivi sono stati raggiunti ad eccezione dell'obiettivo connesso al controllo della velocità dei veicoli con l'utilizzo dell'apparecchiatura Autovelox "per almeno 40 volte nell'anno 2023" in quanto lo stesso apparecchio non è stato disponibile per il periodo necessario al collaudo eseguito presso il centro della ditta Sodi Scientifica Srl con sede in Calenzano (FI) e la cessazione dal servizio per pensionamento di n. 1 agente non ha permesso il raggiungimento completo dell'obiettivo, il quale si ritiene comunque raggiunto nel numero dei 27 servizi svolti, visti gli impedimenti dovuti a cause esterne non prevedibili e non computabili all'Area stessa.

1.4.Criticità ed opportunità

Non si rilevano particolari criticità nel raggiungimento degli obiettivi preposti.

2. **OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI**

2.1.Albero delle performance

La Giunta Comunale con deliberazione n. 40 del 13/03/2023 ha approvato il PEG per l'anno 2023 con assegnazione delle risorse ai Responsabili di Area, nonché ai Funzionari con incarico di Elevata Qualificazione, necessarie per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti con il D.U.P. e contenuti nel Piano delle Performance, confluito nel PIAO, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 54 del 06/04/2023 e successive modifiche e integrazioni, 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 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 delle rendicontazioni presentate dai Responsabili di Servizio, ha valutato positivamente l'attività svolta ed ha potuto constatare il totale raggiungimento degli obiettivi assegnati.

2.2.Obiettivi

Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico – amministrativo, a seguito di consultazione con i Responsabili delle aree.

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.

I Responsabili di Area hanno presentato al Nucleo di Valutazione la documentazione attestante il raggiungimento degli obiettivi perseguiti.

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo.

ELEVATE QUALIFICHE:

VALUTAZIONE FINALE	%
Punti inferiori a 70	
Punti compresi tra 70 e 75	
Punti compresi tra 75,1 e 80	
Punti compresi tra 80,1 e 85	
Punti compresi tra 85,1 e 90	
Punti compresi tra 90,1 e 95	
Punti compresi tra 95,1 e 100	100

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	N. DIPENDENTI
Punti inferiori a 60	

Punti compresi tra 60,1 e 65	
Punti compresi tra 75,1 e 80	
Punti compresi tra 80,1 e 85	
Punti compresi tra 85,1 e 90	
Punti compresi tra 90,1 e 95	
Punti compresi tra 95,1 e 100	19

Tutti i dipendenti hanno raggiunto e superato il punteggio minimo per l'inserimento in graduatoria che consente l'erogazione del premio individuale legato all'eccellenza di cui al CCNL vigente e secondo i criteri previsti.

Per ciò che concerne le risorse finanziarie utilizzate nel raggiungimento degli obiettivi programmati, si deve far riferimento al Piano Esecutivo di Gestione – Piano risorse, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 13/03/2023 e successive modifiche.

3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Le informazioni riguardanti dati economici finanziari sono desumibili dalla deliberazione del C.C. n. 11 del 08.03.2023, di approvazione del Bilancio per l'esercizio finanziario 2023-2025 e n. 10 del 08.03.2023, di approvazione del DUP 2023/2025 e della deliberazione del C.C. n. 9 del 09/04/2024, con la quale è stato approvato il rendiconto della gestione e della Relazione illustrativa dei dati consuntivi dell'esercizio finanziario 2023.

4. PARI OPPORTUNITÀ' E BILANCIO IN GENERE

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 situazione 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.