

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI QUASSOLO

ANNO 2023

1. Presentazione della Relazione

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 c.1 lettera b) del decreto 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra, ai cittadini e ai suoi stakeholder, i risultati ottenuti nell'anno; conclude, quindi, il ciclo di gestione della performance ed evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con la rilevazione degli eventuali scostamenti ed indicando, nel caso e ove possibile, anche le cause e le eventuali misure correttive da adottare.

Il Comune di Quassolo ha scelto di rappresentare i risultati conseguiti attraverso gli obiettivi strategici suddivisi per settori. Per ciascuno di tali obiettivi sono stati selezionati indicatori utili alla misurazione e alla valutazione della performance dell'amministrazione, i cui risultati vengono riportati in sintesi per fornire una rappresentazione della performance programmata e di quella effettivamente raggiunta.

La Relazione sulla Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione che ne attesta contestualmente l'attendibilità, la comprensibilità, la completezza dei dati e delle informazioni e la correttezza nell'applicazione dei sistemi di valutazione rispetto alle disposizioni di legge, che prevedono la distribuzione del personale su più fasce di valutazione, a cui devono corrispondere premi differenti, in modo che vengano premiati i lavoratori più meritevoli.

La validazione della Relazione sulla Performance, così come previsto dal D.Lgs. 150/2009, è condizione indispensabile per procedere all'erogazione del premio di risultato a dipendenti e dirigenti. Il premio di risultato viene erogato sulla base della valutazione della performance organizzativa ed individuale, mediante l'applicazione delle metodologie di valutazione riferite a dipendenti e posizioni organizzative, precedentemente concordate con le rappresentanze sindacali. Queste metodologie prendono in considerazione i comportamenti organizzativi espressi durante il periodo considerato e gli obiettivi raggiunti dalla struttura di appartenenza.

In riferimento al 2023, è già concluso il processo di valutazione dei dipendenti, i cui risultati, in sintesi, sono riportati nei paragrafi seguenti.

2. Processo di redazione della Relazione

Per la redazione della Relazione sulla Performance sono stati utilizzati i risultati ottenuti dai dati di rendicontazione del Piano performance.

In base agli indirizzi metodologici per la definizione del piano della performance e valutazione della performance approvati dall'Ente, la valutazione della performance individuale è attuata mediante la valutazione dei comportamenti organizzativi della risorsa contenuti nella specifica scheda. Si considera nella valutazione dei risultati della risorsa il risultato della performance organizzativa della struttura.

La valutazione complessiva avviene utilizzando scale numeriche con valori che vanno da 0 a 100 ed è rilevante ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato. Alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi gestionali è attribuito un peso pari al 70% della valutazione complessiva; alla valutazione dei comportamenti organizzativi e competenze professionali è attribuito il restante 30%.

I punteggi da attribuirsi sono così articolati: a) Obiettivi gestionali – 70 % del peso; il punteggio della valutazione del raggiungimento degli obiettivi è dato dalla sommatoria dei punteggi ottenuti dalle valutazioni numeriche degli obiettivi stessi, proporzionati in base al numero degli obiettivi fissati nel Piano delle Performance dell'anno di riferimento.

b) Comportamenti organizzativi e competenze professionali – 30 % del peso: così dettagliati:

- qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura – max punti 5
- organizzazione e innovazione – max punti 5
- collaborazione, comunicazione e integrazione – max punti 5
- orientamento alla qualità dei servizi – max punti 5
- capacità di organizzare e gestire le proprie risorse; valorizzazione e corretta valutazione dei propri collaboratori – max punti 5
- disponibilità ad assumersi responsabilità – max punti 5

Il Nucleo di valutazione in composizione monocratica, ha esaminato i risultati raggiunti relativamente alla performance dell'Ente in relazione agli obiettivi impartiti dall'Amm.ne con Deliberazione di Giunta comunale n. 25 dell'11/9/2023.

Dagli stati finali prodotti dai responsabili di settore si evince chiaramente che gli obiettivi contenuti nel Piano risultano raggiunti in relazione alle risorse umane, strumentali ed economiche a ciascuno assegnate.

3. L'organizzazione del Comune al 31.12.2023.

Ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente (approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 15/10/2008) il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Servizi e Uffici secondo la seguente suddivisione:

- SERVIZIO AFFARI GENERALI ED AMMINISTRATIVI: Uffici di Segreteria - Affari generali - Relazioni con il pubblico – Appalti inerenti il servizio – Contratti – Personale- Elettorale - Anagrafe – Stato civile – Statistico - Leva - Scolastico Socio Assistenziale – Sport – Cultura e tempo libero – Vigilanza – Notifiche – Pubblicazioni.
- SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO E DELLE ATTIVITA' PRODUTTIVE: Uffici di Ragioneria - Contabilità – Bilancio - Patrimonio – Economato- Appalti inerenti il servizio - Ufficio Tributi – Commercio – Agricoltura.
- SERVIZIO TECNICO E TECNICO – MANUTENTIVO: Uffici di Urbanistica – Edilizia - Ambiente – Territorio – Protezione Civile - Lavori pubblici – Appalti relativi ai lavori pubblici.

4. I Risultati raggiunti

Si riportano di seguito i risultati raggiunti relativamente agli obiettivi/indicatori di performance strategici individuati con il piano della performance per l'anno 2023 e le conseguenti valutazioni individuali.

In merito alla performance complessiva di ente la situazione è rappresentata dalla tabella seguente, indicando vicino ai singoli risultati attesi, i risultati raggiunti:

SEGRETARIO COMUNALE

COMUNE DI
QUASSOLO – CITTÀ
METROPOLITANA DI
TORINO PIANO
PERFORMANCE 2023 –
2025 SCHEDA DEGLI
OBIETTIVI

OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL SEGRETARIO
COMUNALE

DOTT.SSA GIULIA VERDURA

OBIETTIVO N 1						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	RAGGIUNGI MENTO OBIETTIVO
Approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, il cosiddetto “Decreto Reclutamento”	Termini previsti dalla legge	Rispetto delle tempistiche previste dalla legge - PIAO	1. studio e ricognizione dei piani 2. aggiornamento piani 3. integrazione e predisposizione documento 4. approvazione in giunta del PIAO			
Personale coinvolto						
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale			
Segretario Comunale	Verdura Giulia	100%	100%			
OBIETTIVO N 2						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	RAGGIUNGI MENTO OBIETTIVO
Il nuovo CCNL 2019-2021	Annuale	Fatto/non fatto	1. Costituzione del fondo risorse decentrate 2. Avvio delle trattative sindacali 3. Aggiornamento del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI)			
Personale coinvolto						
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale			
Segretario Comunale	Verdura Giulia	100%	100%			

COMUNE DI
QUASSOLO – CITTÀ
METROPOLITANA DI
TORINO PIANO
PERFORMANCE 2023 –
2025 SCHEDA DEGLI
OBIETTIVI

OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL SERVIZIO AFFARI
GENERALI ED AMMINISTRATIVI

OBIETTIVO N 1							
			VALORE ATTESO				
AZIONI/OUTPUT		TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
Attuazione delle misure del pnr MIC1 digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella pa		Annuale	Rispetto delle tempistiche previste dalla legge	1. Affidamento del servizio. 2. Monitoraggio della fase di esecuzione tramite la piattaforma Padigitale.			
Personale coinvolto							
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica		Percentuale di partecipazione reale			
Istruttori	Cristina Dispinzieri	100%		100%			
OBIETTIVO N 2							
			VALORE ATTESO				
AZIONI/OUTPUT		TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
Aggiornamento e integrazione piattaforma ANPR (decreto 17 ottobre 2022)		Annuale	Rispetto delle tempistiche previste dalla legge	1. Variazione di bilancio. 2. Predisposizione determina affidamento incarico per integrazione applicativi gestionali con i web service messi a disposizione da ANPR.			
Personale coinvolto							
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica		Percentuale di partecipazione reale			
Istruttori	Cristina Dispinzieri	80%		80%			
Funzionari	Antonella Quaquadro	20%		20%			
OBIETTIVO N 3							
			VALORE ATTESO				
AZIONI/OUTPUT		TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
Completamento formazione assegnata		Annuale	Fatto/non fatto	Attestato di formazione con esito positivo			
Personale coinvolto							
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica		Percentuale di partecipazione reale			
Istruttori	Cristina Dispinzieri	100%		93,5%			

COMUNE DI
QUASSOLO – CITTÀ
METROPOLITANA DI
TORINO PIANO
PERFORMANCE 2023 –
2025 SCHEDA DEGLI
OBIETTIVI

OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL SERVIZIO
ECONOMICO- FINANZIARIO E DELLE ATTIVITA’
PRODUTTIVE RESPONSABILE DEL SERVIZIO:
CINZIA GIANOTTO

OBIETTIVO N 1						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	RAGGIUNGI MENTO OBIETTIVO
Predisposizione e approvazione del bilancio 2024 entro il 31/12/2023	Annuale	Fatto/non fatto	Deposito di proposta di deliberazione e relativi allegati per l’approvazione in Giunta entro termini congrui, tenendo conto di quanto stabilito nel regolamento di contabilità			
Personale coinvolto						
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale			
Funzionari	Antonella Quaatto	50%	50%			
Istruttori	Cristina Dispinzieri	25%	25%			
Istruttori	Letizia Cossavella	25%	25%			

TECNICO E TECNICO –
MANUTENTIVO

COMUNE DI
QUASSOLO – CITTÀ
METROPOLITANA DI
TORINO PIANO
PERFORMANCE 2023 –
2025 SCHEDA DEGLI
OBIETTIVI

OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL SERVIZIO
TECNICO E TECNICO – MANUTENTIVO

RESPONSABILE DEL SERVIZIO: ELENA PARISIO

OBIETTIVO N 1						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	RAGGIUNGI MENTO OBIETTIVO
Manutenzione straordinaria fontane del Comune di Quassolo	Annuale	Fatto/non fatto	Esecuzione della manutenzione			
Personale coinvolto						
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale			
Operatori esperti	Giovanni Ronchietto	100%	100%			
OBIETTIVO N 2						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	RAGGIUNGI MENTO OBIETTIVO
Realizzazione del progetto di efficientamento energetico piccole opere PNRR - M2C4 - Investimento 2.2	1. febbraio 2023 2. maggio 2023 3. giugno 2023 4. agosto 2023 5. entro 15 settembre 2023	% rispetto fasi e tempi	1 affidamento incarico progettuale 2. approvazione progetto preliminare 3. approvazione progetto definitivo/esecutivo 4. gara appalto 5. affidamento lavori			
Personale coinvolto						
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale			
Istruttori	Letizia Cossavella	100%	100%			

Dai dati della tabella sopra riportata si evidenzia come l'esito sia stato abbastanza positivo, facendo riscontrare il seguente risultato di **performance Ente**: n. 7,95 obiettivi raggiunti/n. 8 totale obiettivi = **99,4%**.

5. Valutazione del personale

Tenuto conto delle attività di verifica svolte dal nucleo di valutazione si può concludere che l'attività svolta dall'Ente nell'anno 2023 ha raggiunto, con riferimento agli obiettivi definiti in sede di programmazione, un ottimo risultato. In particolare si può affermare che tali dati evidenziano che è stato profuso da parte dell'Ente un adeguato impegno nel raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonostante le difficoltà gestionali ed operative legate all'esiguo numero dei dipendenti.

La presente Relazione sulla Performance verrà pubblicata sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

Quassolo, 27/5/2024

Il Nucleo di Valutazione
dott.ssa Giulia Verdura
(firmato digitalmente)