

COMUNE DI CAMBIANO

Provincia di Torino

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2020

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

In particolare la Relazione deve evidenziare i risultati organizzativi e 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

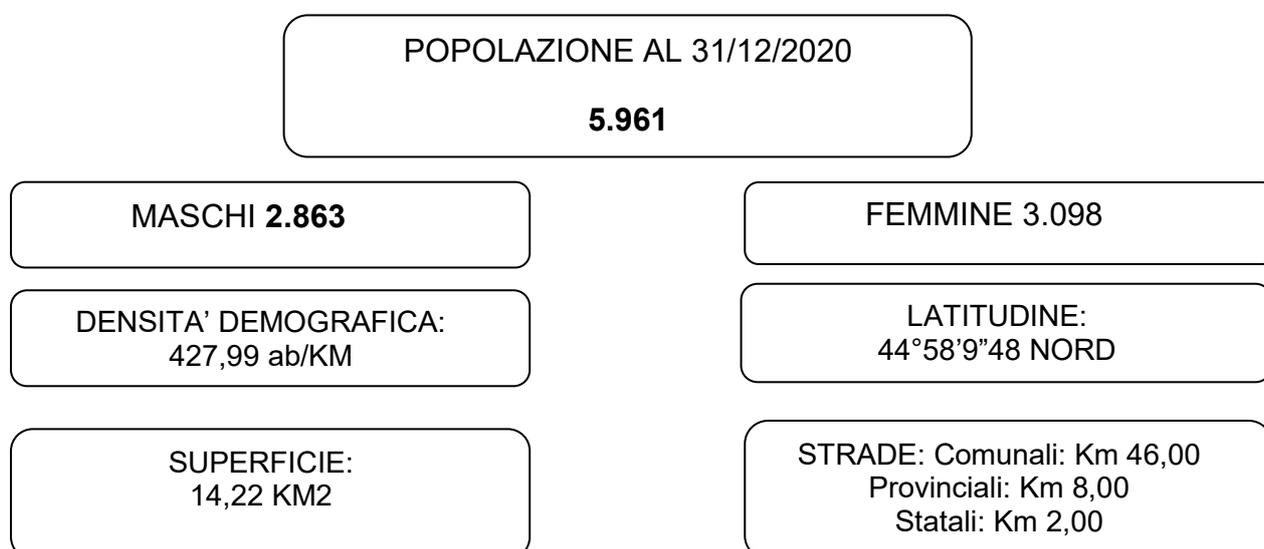
L'analisi del contesto esterno è fatta per individuare e valutare le variabili significative dell'ambiente in cui opera l'Ente.

All'interno dell'area di interesse del Comune, nel corso dell'anno 2020, le attività svolte a partire dai primi del mese di marzo, sono state influenzate in maniera considerevole dall'evoluzione della pandemia "Covid-19" e dalle norme restrittive in ogni campo delle attività che si sono susseguite per l'intero anno.

Si ipotizza che sul territorio comunale i settori di maggiore rilevanza, quali l'artigianale e l'industriale abbiano subito rallentamenti nelle attività in misura diversa a seconda del comparto.

Il settore agricolo a Cambiano, gestito prevalentemente a livello familiare si ritiene non abbia subito particolari "perdite"; più penalizzato il settore commerciale e i pubblici esercizi cui sono state imposte chiusure prolungate.

Dati definitivi 2020, sulla base dei quali potranno basarsi analisi puntuali sui trend non sono tuttavia ancora disponibili.



Istituto Comprensivo di Cambiano:	
Scuola dell'Infanzia "G. Rodari"	n. 86 iscritti
Scuola Primaria "G. Grosso"	n. 242 iscritti
Scuola Secondaria di I grado "L. Lagrange"	n. 173 iscritti
Micro nido paritario "Cambiano e Gribaudo"	n. 12 iscritti
Scuola dell'Infanzia paritaria "Cambiano e Gribaudo"	n. 59 iscritti

1.2 L'Amministrazione

Numero di dipendenti al 31.12.2020	25
Di cui:	
○ Dirigenti	0
○ D (Responsabili posizione organizzativa)	5
○ D (Istruttori direttivi)	0
○ C (Istruttori / Agenti)	15
○ B (Esecutori / Collaboratori)	4
○ A (Operatori)	1

L'Amministrazione "in cifre"

	2019	2020
Numero dipendenti al 31.12.	25	25
Totale generale Entrate	€ 6.383.703,68	€ 5.880.742,39
Totale generale Spese	€ 6.158.586,08	€ 5.591.019,10
Di cui	€ 948.097,45	€ 1.020.714,97
- spese per il personale	€ 608.370,71	€ 515.073,24
- spese per istruzione pubblica;	€ 110.452,56	€ 98.692,54
- spese per cultura e beni culturali;	€ 43.188,78	€ 36.794,61
- spese per settore sportivo e ricreativo;	€ 374.037,55	€ 424.270,60
- spese per settore sociale.		

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 quasi tutti positivamente raggiunti.

1.4 Criticità ed opportunità

Sono state rilevate alcune criticità nel raggiungimento degli obiettivi predisposti; il livello dei servizi offerti alla cittadinanza è comunque risultato ampiamente soddisfacente e in particolare nell'anno 2020 in cui tutte le attività dell'Ente sono state grandemente riorganizzate al fine di adattare i servizi alla situazione pandemica.

La trasparenza dell'attività svolta da questa Amministrazione è stata ottenuta in maniera ottimale attraverso le pubblicazioni sul sito web istituzionale.

2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1 Albero delle performance

Ai sensi di quanto disposto dagli artt. 8, 9, 10 e 11 del C.C.N.L. 1.4.99, la Giunta Comunale con deliberazione n. 55 del 24/04/2019 ha approvato il "Regolamento area delle posizioni organizzative" individuando 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 con le unità organizzative denominate:

Servizio Amministrativo;

Servizio Finanziario;

Servizio Tecnico Opere Pubbliche;

Servizi Tecnico Urbanistica – Edilizia Privata;

Servizio Polizia Municipale.

È stato stabilito che la retribuzione di posizione sia erogata mensilmente, mentre quella di risultato sia corrisposta, previa valutazione da parte del Nucleo di Valutazione, entro il mese di luglio di ciascun anno; inoltre è stato stabilito che i valori economici delle indennità di risultato siano fissati dal Sindaco con proprio decreto, nei limiti previsti dalla normativa vigente.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 26/02/2020 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2020-2021-2022 e s.m.i., nel quale sono contenuti gli indirizzi fondamentali al quale i Responsabili di Servizio devono attenersi nello svolgimento dei compiti e dei programmi istituzionali.

La Giunta Comunale ha operato, con deliberazioni n. 83 del 18/09/2020 e n. 98 del 08/10/2020, la formalizzazione e la modifica degli obiettivi per l'anno 2020 da assegnare ai Responsabili degli Uffici e dei Servizi incaricati delle posizioni organizzative, 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 di seguito 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 della rendicontazione presentata dai Responsabili di Area, ha valutato positivamente in quasi tutti i casi l'attività svolta ed ha potuto constatare il raggiungimento di gran parte degli obiettivi assegnati.

Le capacità gestionali dei Responsabili di Servizio sono state altresì valutate positivamente per quasi la totalità degli stessi, tenendo conto che i punteggi sono stati opportunamente ed adeguatamente differenziati in considerazione del grado di raggiungimento dei risultati e delle prestazioni fornite.

Gli esiti della valutazione con la relativa percentuale di raggiungimento, nonché le risorse stanziata ed erogate sono consultabili ai seguenti link:

<http://www.comune.cambiano.to.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/performance/dati-relativi-ai-premi>

2.2 Obiettivi

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

Gli obiettivi definiti in coerenza con quelli di bilancio e il loro conseguimento costituiscono condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

In conseguenza della complessità degli obiettivi assegnati e in continuità rispetto ai precedenti esercizi finanziari il fondo incentivante la produttività è stato integrato della percentuale di cui al comma 4 dell'art. 67 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 21/05/2018 per il raggiungimento degli obiettivi di seguito indicati che sono stati conseguiti e precisamente:

- Polizia Locale: individuazione misure di sicurezza e loro gestione durante l'emergenza Covid-19;
- Ufficio Tecnico OO.PP.: organizzazione e gestione misure di sicurezza in ambiente di lavoro durante l'emergenza Covid-19;
- Ufficio Tecnico E.P.: gestione attività a distanza durante l'emergenza Covid-19;
- Segreteria: gestione bandi per distribuzione buoni spesa e per adesione esercizi commerciali;
- Ragioneria: adeguamento regolamenti T.A.R.I., I.M.U. e Entrate.

I Responsabili di servizio hanno presentato al Nucleo di Valutazione le relazioni relative ai propri obiettivi perseguiti.

Per ciò che concerne le risorse finanziarie utilizzate nel raggiungimento degli obiettivi programmati, si deve far riferimento al Piano Esecutivo di Gestione – P.E.G., approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 26/02/2020 e s.m.i.

Gli obiettivi previsti dal Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità sono stati raggiunti e i dati inseriti sul sito istituzionale di questa Amministrazione sono in continuo aggiornamento, in base all'attività svolta dall'Ente.

I cittadini, e più in generale tutti gli stakeholder, sono coinvolti nelle azioni intraprese dal Comune tramite il sito istituzionale, le affissioni negli spazi adibiti alle pubblicazioni comunali e la possibilità di partecipazione alle sedute pubbliche di Consiglio Comunale.

3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Le informazioni riguardanti dati economici finanziari sono desumibili dalle Deliberazioni di Consiglio Comunale n. 72 del 29/12/2019 con la quale veniva approvato il Bilancio per l'esercizio finanziario 2020-2022, n. 71 del 29/12/2019 con la quale veniva approvata la nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione 2020/2022, nonché dalla deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 03/05/2021 di approvazione del Rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2020.

4. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO IN GENERE

Come dimostrato dal Piano di Azioni Positive per il triennio 2019-2021, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 143 del 21/11/2018, questa Amministrazione è impegnata a vigilare affinché l'ambiente di lavoro sia tutelato da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, e a 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.

Il Responsabile del Servizio Amministrativo con propria determinazione n. 88 del 12/03/2020 procedeva a costituire ed individuare i componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (quadriennio 2020-2024), che oltre ad avere un ruolo propositivo, svolge un'importante attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità.

5. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

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

Il Responsabile di Area, hanno presentato al Nucleo di Valutazione le relazioni inerenti gli obiettivi assegnati per l'anno di riferimento, in cui viene specificato il grado di raggiungimento.

Le relazioni sono state sottoposte ad esame e valutazione da parte del Nucleo di Valutazione, il quale ha inoltrato segnalazioni e richieste di chiarimenti e approfondimenti. A seguito delle comunicazioni intervenute, il Nucleo di valutazione 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.

Di particolare importanza nell'anno è stato lo sforzo organizzativo, economico e funzionale di Amministrazione e Dipendenti tutti per garantire i livelli necessari di servizi (in particolare quelli indifferibili urgenti) nel periodo pandemico e di particolare pregio e valore sono state le iniziative organizzative delle risorse umane che hanno garantito tutti i servizi senza soluzione di continuità. L'aggiornamento delle dotazioni informatiche (hardware e software) e l'impegno dei dipendenti hanno consentito il mantenimento di livelli ottimali di servizi gestiti prevalentemente da remoto (anche con dotazioni informatiche e connessioni internet personali) in osservanza delle normative imposte dalla pandemia.

Cambiano, 13/07/2021

NUCLEO DI VALUTAZIONE MONOCRATICO
SEGRETARIO COMUNALE
CAPO Dott.ssa Barbara Vittoria
(documento firmato digitalmente)

ALLEGATI:

Schede valutazione P.O. ancorchè non materialmente e fisicamente unite alla presente relazione ma depositate agli atti dell'Amministrazione.