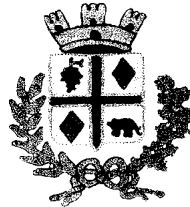


COMUNE DI VERRUA SAVOIA

Provincia di Torino



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2016

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

Il ciclo della performance è composto da diverse fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

Viste le linee strategiche del programma elettorale dell'Amministrazione comunale, che trovano ogni anno la loro realizzazione operativa con il collegamento con le risorse disponibili nei documenti di Bilancio;

Precisato che la Giunta, il Segretario comunale e l'Oiv attraverso il piano della performance hanno definito e valutato gli obiettivi assegnati alle strutture e ai responsabili dei servizi e che tali obiettivi sono stati definiti in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti
- specifici e misurabili
- tali da determinare un significativo miglioramento
- annuali (salve eccezioni)
- commisurati agli standard
- confrontabili almeno al triennio precedente
- correlati alle risorse disponibili;

Dato atto che i Responsabili dei servizi devono tempestivamente condividere gli obiettivi loro assegnati con gli altri dipendenti della loro struttura di appartenenza o comunque coinvolti, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi;

Considerato che in ogni momento del Ciclo annuale di gestione della performance è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo di aggiornare gli obiettivi e i relativi indicatori in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità;

Precisato che la data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali;

Considerato che nei mesi successivi l'Amministrazione comunale elabora la Relazione sulla performance, che l'Oiv deve validare e trasmettere non oltre il 30 giugno 2017;

Precisato che per l'anno 2016 il nucleo di valutazione ha effettuato l'analisi del lavoro svolto dai Comuni a lui affidati;

Viene elaborata la Relazione sulla Performance per l'anno 2016.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

Il Piano della Performance 2016 e la presente Relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi sono comunicati ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholders del Comune.

E' compito assegnato ad ogni Responsabile di servizio quello di informare i collaboratori da loro dipendenti in merito al Piano ed alla presente Relazione, rendendosi disponibili a soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorare la comprensione e facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

3. IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

Il Comune di Verrua Savoia è un Ente locale dotato di rappresentatività generale, secondo i principi della Costituzione italiana e nel rispetto delle leggi dello Stato. Assicura l'autogoverno della comunità che vive nel territorio comunale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo e il pluralismo civile, sociale, politico, economico, educativo, culturale e informativo. Cura e tutela inoltre il patrimonio storico, artistico, culturale, linguistico, ecologico, paesaggistico, urbanistico e strutturale in cui gli abitanti di Verrua Savoia vivono e lavorano. Promuove il miglioramento costante delle condizioni di vita della comunità in termini di salute e sicurezza.

Il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento del Comune sono dettagliatamente descritti nello Statuto comunale, disponibile sul sito internet del Comune.

4. I RISULTATI RAGGIUNTI E CRITICITÀ E OPPORTUNITÀ

Dall'esame delle attività realizzate nel corso del 2016, nonostante le difficoltà gestionali ed organizzative conseguenti all'attuazione delle convenzioni di alcune funzioni fondamentali tra i seguenti comuni .

- Verrua Savoia e Moncestino relativamente alla lett. A) delle Legge 122/2010 e s.m.i.
- Verrua Savoia, Moncestino e Lamporo relativamente alla lett. D) della Legge 122/2010 e s.m.i.;
- Verrua Savoia e Fontanetto Po relativamente alla lett. I) della Legge 122/2010 e s.m.i.

sono stati raggiunti i risultati previsti nel Documento Unico di Programmazione – DUP 2016/2018 nonché gli obiettivi specifici e di miglioramento approvati nel Piano della Performance. Ogni programma individuato nel piano è stato collegato alle risorse disponibili e tradotto in una serie di obiettivi operativi. Tutti i dipendenti hanno avuto, prima di tutto, l'obiettivo basilare di garantire la continuità e la qualità di tutti i servizi di loro competenza, mediante l'ottimizzazione delle risorse assegnate ed in un'ottica di contenimento della spesa pubblica.

AREA TECNICO-MANUTENTIVA – LAVORI PUBBLICI

L'area rappresenta un settore di sicuro interesse e impatto sulla vita della cittadinanza e gli aspetti più significativi che hanno caratterizzato l'operato in tale settore sono stati rivolti a migliorare la sicurezza della parte di territorio a rischio idro-geologico, della rete viaria nonché tutelare e preservare il patrimonio comunale.

AREA FINANZIARIA e TRIBUTI

Le maggiori criticità per il servizio finanziario sono riferibili sia alla necessità sempre più pressante del contenimento della spesa, sia all'impatto organizzativo della gestione pur salvaguardando i livelli del servizio previsti dall'Amministrazione.

Ciò si è concretizzato nello sforzo per migliorare l'efficienza nel controllo assiduo e costante dei costi, anche nell'ottica del rispetto del pareggio di bilancio.

AREA SEGRETERIA AMMINISTRATIVA

Le numerose innovazioni introdotte dalla legislazione in materia di organizzazione dell'Ente locale hanno comportato una radicale ridefinizione delle competenze del Servizio, che da settore con mansioni specifiche di segreteria e protocollo, è diventato sempre più un centro di coordinamento dell'attività gestionale dei vari Servizi con funzioni di controllo ed impulso, nonché di collegamento con l'attività politico amministrativa di Sindaco e Assessori Comunali.

L'attività che senza dubbio ha richiesto maggior impegno per l'area è l'attuazione degli aggiornamenti del Piano sulla Trasparenza nonché adempimenti sulla normativa anti corruzione.

AREA POLIZIA LOCALE

Nonostante le difficoltà gestionali ed organizzative conseguenti all'attuazione della convenzione della funzione fondamentale con il Comune di Fontanetto Po, l'attività principale è stata volta a garantire la continuità e la qualità dei servizi di vigilanza sul territorio, dei controlli in materia edilizia ed anagrafica, nonché all'attuazione di tutti gli adempimenti sulla trasparenza ed all'aggiornamento delle informazioni di competenza dell'area.

Sono stati realizzati i seguenti obiettivi programmatici e quelli specifici e di miglioramento:

<p>SETTORE AMMINISTRATIVO E DEMOGRAFICO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Attuazione del mantenimento di tutti gli adempimenti relativi all'anagrafe, stato civile ed elettorale, nonché a quelli connessi alla presenza dei cittadini richiedenti e beneficiari di protezione internazionale; - Assicurata la presenza fuori orario per la celebrazione dei matrimoni ed unioni civili. - Processo di migrazione alla nuova ANPR con intervento di bonifica su tutti i livelli in preparazione al subentro dell'anagrafe comunale. - Conclusione procedura dell'alienazione area cimiteriale. - Adempimenti per la Trasparenza (D.lgs. n. 33/2013), per l'anti corruzione e controlli amministrativi.
<p>SETTORE TECNICO MANUTENTIVO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Esecuzione degli interventi di manutenzione delle strade e degli interventi straordinari per spazzamento e spargimento sale nel periodo invernale. - Gestione delle pratiche del SUAP E MUDE. I benefici riguardano in particolare lo snellimento della parte burocratica per l'apertura delle nuove attività. - Informatizzazione pratiche edilizie. - Programmazione dei lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria delle scuole e degli immobili comunali e realizzazione degli interventi programmati nel Peg con le disponibilità delle risorse del bilancio. - Adempimenti per la Trasparenza (D.lgs. n. 33/2013 Sono stati portati a termine quanto di seguito dettagliato: <ul style="list-style-type: none"> - Appalto dei lavori per l'efficientamento energetico e l'appalto dei lavori delle strade comunali.
<p>SETTORE POLIZIA MUNICIPALE - AMMINISTRATIVO</p>	<p>I settori hanno collaborato alla realizzazione dei seguenti progetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sicurezza, controllo e valorizzazione del patrimonio comunale. - Controllo e gestione del SUAP per la parte commerciale. - Adempimenti per la Trasparenza (D.lgs. n. 33/2013)
<p>SETTORE FINANZIARIO</p>	<p>Salvaguardia dei livelli del servizio migliorando l'efficienza nel controllo assiduo e costante dei costi, anche nell'ottica del rispetto del pareggio di bilancio. Si tende così a realizzare una maggiore efficienza dell'intero processo ed una velocità di cassa utile agli equilibri di bilancio.</p> <p>Assistenza e consulenza ai contribuenti riguardo agli adempimenti dei tributi e recupero, a campione, dell'elusione tributaria.</p> <p>Predisposto ed adottato da parte del Consiglio</p>

	Comunale del nuovo Regolamento di contabilità. Adempimenti per la Trasparenza (D.lgs. n. 33/2013)
TUTTI I SETTORI	Miglioramento del rapporto con il cittadino grazie alla contrazione dei tempi domanda / risposta.

5. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Nella propria azione, il Comune si conforma ai seguenti principi e criteri:

1. agire in base a processi di pianificazione, programmazione, realizzazione e controllo distinguendo con chiarezza il ruolo di indirizzo, controllo e governo degli organi politici dal ruolo di gestione della dirigenza e dei responsabili dei servizi;
2. garantire legittimità, regolarità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, nonché la congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti dagli organi politici;
3. favorire la partecipazione dei cittadini alle scelte politiche e amministrative, garantire il pluralismo e i diritti delle minoranze;
4. garantire la trasparenza e l'imparzialità dell'Amministrazione e dell'informazione dei cittadini sul suo funzionamento;
5. riconoscere e promuovere i diritti dei cittadini-utenti, anche attraverso adeguate politiche di snellimento dell'attività amministrativa;
6. cooperare con soggetti privati nell'esercizio di servizi e per lo svolgimento di attività economiche e sociali, garantendo al Comune adeguati strumenti di indirizzo e di controllo e favorendo il principio di sussidiarietà;
7. cooperare con gli altri enti pubblici, anche appartenenti ad altri Stati, per l'esercizio di funzioni e servizi, mediante tutti gli strumenti previsti dalla normativa italiana, comunitaria e internazionale.

5.1 ALBERO DELLA PERFORMANCE

- Servizi esterni, rivolti ai cittadini, alla collettività, al territorio e all'ambiente:
 - Controllo e sviluppo del territorio e dell'ambiente
 - Gestione dei servizi demografici
 - Sviluppo dell'economia
 - Sviluppo e tutela della cultura e dell'educazione
 - Sviluppo e tutela della società e della salute
 - Controllo e sviluppo della sicurezza
- Servizi interni di supporto ai precedenti:
 - Relazioni con il pubblico
 - Affari generali
 - Economia e finanza
 - Capitale umano
 - Sistemi informativi
 - Sicurezza sul lavoro

Ogni ramo dell'albero della performance può essere misurato da uno o più indicatori che diano informazioni su come si sta operando per il raggiungimento di obiettivi apprezzabili per i Cittadini, volti al miglioramento della qualità dei servizi offerti.

5.2 OBIETTIVI STRATEGICI

Come indicato nel Piano della Performance per l'anno 2016, l'Amministrazione comunale considera il proprio programma elettorale un vero contratto con i cittadini di Verrua Savoia. Pertanto, fin dal proprio insediamento ha

tradotto tale programma in una serie di linee strategiche che trova di anno in anno la propria esposizione puntuale nella Relazione previsionale programmatica.

5.3 OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI

Ogni obiettivo strategico è stato collegato alle risorse disponibili e tradotto in una serie di obiettivi operativi.

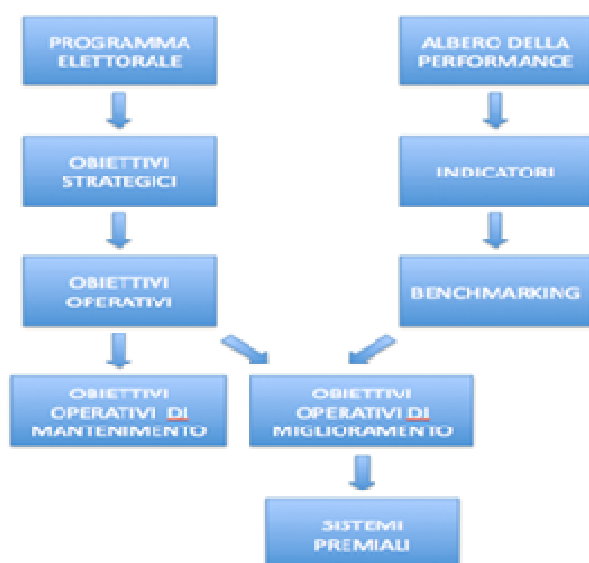
Essi si possono distinguere tra

- obiettivi di mantenimento, volti a garantire la continuità e la qualità dei servizi;
- obiettivi di miglioramento e sviluppo, più circoscritti e mirati.

Ovviamente, ogni Responsabile dei servizi ha avuto il ruolo basilare di garantire la continuità e la qualità di tutti i servizi di sua competenza, sulla base delle risorse (economiche, finanziarie, di personale e tecniche) assegnate.

Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali per l'anno 2016 previsti dall'attuale normativa, ogni Responsabile del Servizio è stato valutato sulla base degli obiettivi di miglioramento e sviluppo riportati nella presente relazione e nel Piano della Performance per l'anno 2016. Il Segretario comunale, ha assegnato e valutato obiettivi specifici di miglioramento e sviluppo ad ogni dipendente.

Nel complesso, il ciclo della performance si è concretizzato nel modo descritto nella figura sottostante:



Con le valutazioni effettuate ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa, ogni Responsabile del servizio è stato valutato sulla base degli obiettivi di miglioramento e sviluppo sopra indicati ed assegnato e valutato obiettivi specifici di miglioramento e sviluppo ad ogni dipendente.

Allo scopo di procedere alla valutazione individuale del personale è stata predisposta una scheda di valutazione individuale per ciascun dipendente;

Il Sindaco ha provveduto alla valutazione del Segretario comunale;

La valutazione delle posizioni organizzative e dei dipendenti è stata effettuata dal Segretario comunale sulla base dei risultati raggiunti e degli altri parametri stabiliti dal "sistema di misurazione e valutazione";

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITA'

La definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si è realizzato attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- a) Le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- b) il Documento Unico di Programmazione – DUP approvato annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 18/04/2016;
- d) Il Piano esecutivo di gestione con gli obiettivi e le risorse assegnate ed in Piano della Performance approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 54 del 02/05/2016 e n. 64 del 16/06/2016;
- e) Il Piano della performance include il piano dettagliato degli obiettivi e le modalità di rilevazione dei risultati raggiunti con le finalità dell'art. 197 del D. Lgs. 267/2000 e, quindi, individua:
- Obiettivi e modalità operative di ciascun settore con l'indicazione dei risultati attesi;
 - Indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione (riferita ai programmi e progetti previsti);
 - Indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dei Responsabili di Servizi e dei dipendenti (rapportata agli obiettivi del PEG);
- f) La Relazione sulla performance approvata dalla Giunta comunale, che l'Oiv deve validare e trasmettere non oltre il 30 giugno;

6.2 PUNTI DI FORZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

La Relazione costituisce il documento conclusivo del ciclo di gestione della performance, in termini di analisi del **processo e integrazione** tra i vari soggetti coinvolti, in coerenza con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio:

I risultati della gestione supportano il processo di valutazione del personale dipendente che si conclude per l'accesso agli istituti di premialità con la validazione della relazione della performance.

La redazione del report sui risultati della gestione degli obiettivi, che sono legati anche alla valutazione individuale, è stata resa nell'anno 2016. Il presente documento, approvato dalla Giunta comunale, costituisce la base per la validazione della relazione sulla Performance ed è ufficialmente la fine del processo di valutazione individuale 2016.

La misurazione della performance dell'Ente per l'anno 2016 è stata effettuata considerando il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun servizio secondo le modalità previste nel Piano.

Ciascun obiettivo è stato valutato considerando il grado di raggiungimento delle singole attività dettagliate nel piano della performance, tenendo conto del relativo peso nell'ambito dell'obiettivo assegnato.

Il grado di raggiungimento delle singole attività è stato espresso con un punteggio da 0 a 100, secondo le schede di valutazione approvate.