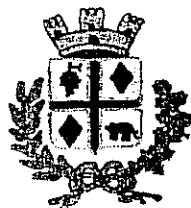


COMUNE DI VERRUA SAVOIA

Provincia di Torino



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2011

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 2012;

Precisato che per l'anno 2011 il nucleo di valutazione ha effettuato durante la riunione del 8/11/2012 l'analisi del lavoro svolto dai Comuni a lui affidati riguardo il Piano della Performance 2011 e la Relazione sulla Performance 2011;

Viene elaborato la Relazione sulla Performance per l'anno 2011.

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

Il Piano della Performance 2011 e la presente Relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi sono comunicati ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholders del Comune.

La comunicazione avviene nell'ambito di quanto previsto dal Programma comunale per la trasparenza e l'integrità.

In aggiunta a quanto da esso previsto, è compito assegnato ad ogni Responsabile di servizio quello di informare i collaboratori da loro dipendenti in merito al Piano e 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 2011, sono stati raggiunti gli obiettivi ed i risultati, nel complesso, sono più che soddisfacenti.

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.

Il Piano della Performance 2011 si è posto l'obiettivo di iniziare con l'individuare gli indicatori attualmente previsti dall'attuazione della Legge 42/09 nel D.Lgs 216/2010 da implementare progressivamente secondo il programma di lavoro definito dal governo nel citato decreto.

5.2 OBIETTIVI STRATEGICI

Come indicato nel Piano della Performance per l'anno 2011, 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.

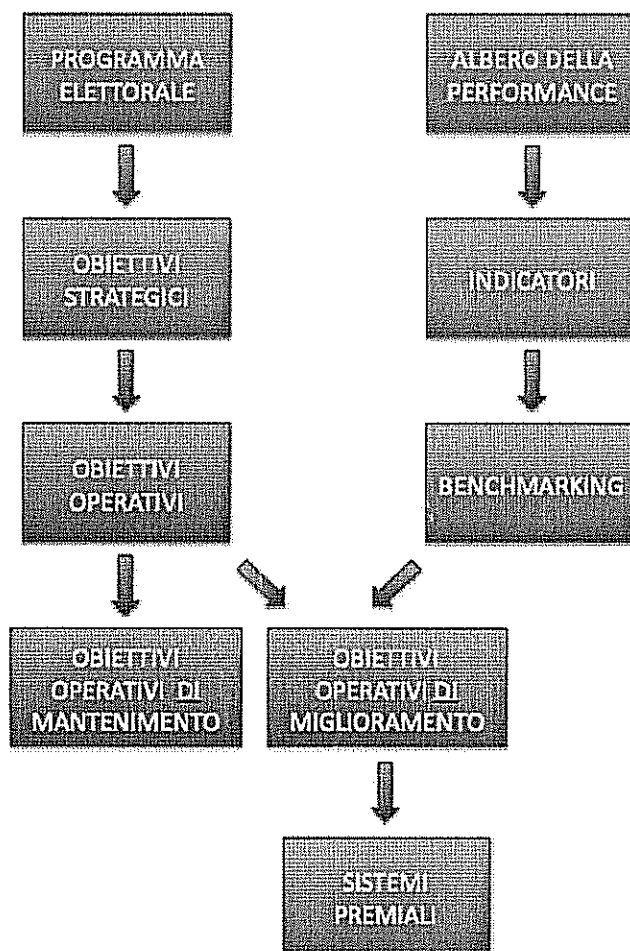
Essi si possono distinguere tra

- 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 2011 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 2011. 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 a lato:



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";

Le schede di punteggio relative agli obiettivi operativi di miglioramento e sviluppo per il Piano della Performance 2011 sono stati raggiunti.

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) La Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati;

d) Il Piano esecutivo di gestione con gli obiettivi e le risorse assegnate;

e) Il Piano della performance approvato con deliberazione di G.C. n. 76 del 17/10/2011 che, in relazione agli obiettivi di gestione fissati dal PEG, deve essere approvato entro 30 giorni dall'approvazione del PEG ed 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 E DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Poiché la Relazione costituisce il documento conclusivo del ciclo di gestione della performance, si riportano in questo paragrafo le **criticità**, 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:

1) CRITICITA': il documento approvato dalla Giunta Comunale relativo al sistema di misurazione e valutazione della performance per il Comune di Verrua Savoia prevede che la Giunta ogni anno approvi di norma entro 30 giorni dalla data di approvazione del PEG il Piano della Performance (PdP). Tale scadenza è stata individuata tenendo conto dei termini dell'approvazione del PEG, che a sua volta è immediata conseguenza dell'approvazione del bilancio, il cui termine è fissato al 31 dicembre ma ogni anno può essere prorogato dal legislatore, slittando ad una data di gran lunga successiva all'inizio dell'anno solare di riferimento del bilancio stesso. Essendo il PdP strettamente collegato al PEG (tant'è che l'ANCI suggeriva che si potesse elaborare un unico documento), il PdP individua gli obiettivi e definisce

eventuali nuovi standard da assegnare alla responsabilità della struttura organizzativa quando l'anno finanziario è già in corso. Il 2011, inoltre, era il primo anno di approvazione del Piano della Performance per il Comune di Verrua Savoia che, per l'elaborazione, è stato più volte coinvolto in riunioni del nucleo di valutazione ed è riuscito ad elaborarlo per l'approvazione da parte della Giunta alla fine dell'anno.

SOLUZIONE: In fase di studio: la risoluzione della criticità potrebbe rinvenirsi nell'elaborazione di un unico documento che accorpi Peg e piano della Performance.

2) CRITICITA': i risultati della gestione avrebbero dovuto supportare il processo di valutazione del personale dipendente che si conclude per l'accesso agli istituti di premialità con la validazione della relazione della performance. L'approvazione della Relazione della performance prevista dal legislatore entro il 30 giugno non poteva costituire l'avvio del processo di valutazione, perché troppo avanti nel tempo.

SOLUZIONE: La redazione del report sui risultati della gestione degli obiettivi, che sono legati anche alla valutazione individuale, è stata resa nell'anno 2012. Il report annuale è stato portato a conoscenza del Nucleo di Valutazione nella prima riunione utile, che è avvenuta in data 8/11/2012 ed è stato successivamente sottoposto alla Giunta Comunale che ne ha preso atto. Il documento approvato ha potuto costituire ufficialmente la fine del processo di valutazione individuale 2011 per giungere anche alla validazione della relazione sulla Performance.



COMUNE DI VERRUVA SAVOIA

Cap. 10020 - Tel. 0161/849112 - 44 - Fax 0161/839407

E mail: segreteria@comune.verruvasavoia.to.it

VALUTAZIONE PER ATTRIBUZIONE INDENNITA' DI RISULTATO

Richiamato il sistema di valutazione e di misurazione della PERFORMANCE AI SENSI DEL d.lgs 150/2009 che disciplina il sistema di valutazione dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

Rilevato che, nella fase transitoria per la valutazione consuntiva del 2011 è stato concordemente deciso tra il Nucleo di valutazione e i Segretari dei comuni Associati di finalizzare l'ottimizzazione della indennità dei risultato dei Responsabili, l'indennità di risultato dei Segretari e la valutazione dei dipendenti secondo gli obiettivi di sviluppo e di miglioramento assegnate nel piano della performance e con la relativa valutazione del grado di raggiungimento e integrate dagli obiettivi generali del PEG secondo le schede di valutazione degli anni precedenti.

Viste le schede allegate compilate con la descrizione degli obiettivi concordati per la quasi totalità alla rilevazione degli indicatori necessari a definire gli standard di miglioramento e di sviluppo dei servizi.

Preso atto che gli obiettivi previsti nel piano della performance e nel PEG secondo le schede già adottate da questo Ente negli anni precedenti sono stati raggiunti.

Tutto ciò premesso

Si approvano le valutazioni risultanti dalle schede di valutazione

Allegati:

**Obiettivi di miglioramento e di sviluppo Responsabile finanziario e tributi
Obiettivi di miglioramento e di sviluppo Responsabile settore tecnico e manutentivo**

**Il Segretario Comunale
Gambino dr.ssa Rosetta**



AREA: RAGIONERIA E TRIBUTI

RESPONSABILE: dott.ssa Anna Recchia

OBIETTIVI DI SVILUPPO PREVISTI NEL PIANO DELLA PERFORMANCE

| N | DESCRIZIONE OBIETTIVI | PESO | Termine di conclusione | INDICATORE | OBIETTIVO |
|---|--|------------|------------------------|---|---------------------------|
| 1 | <p><u>Adempimenti per la trasparenza</u> Attivare e aggiornare il sito web del Comune con tutte le normative sulla trasparenza e pubblicazione degli atti obbligatori per legge.</p> | 30 | 31/12/2011 | Verifica adempimenti obbligatori per la trasparenza | Obiettivo raggiunto 30 |
| 2 | <p><u>Riordino contabile amministrativo</u> Semplificazione amministrativa per riduzione numero residui attivi/passivi. Reperimento risorse inutilizzate a favore dell'avanzo di amministrazione o reimpiego per altri investimenti.</p> | 30 | 31/12/2011 | Conteggio degli accertamenti ed impegni a residui eliminati. <hr/> Verifica residui attivi e passivi eliminati. | Obiettivo raggiunto 30 |
| 3 | <p><u>programmazione delle risorse e delle spese</u> L'attività è incentrata sulla corretta programmazione delle risorse e delle spese, tenendo sempre presente la normativa di riferimento e le eventuali modifiche, per poter valutare prontamente gli scostamenti e saper proporre le eventuali manovre di rientro; ciò al fine di mantenere costantemente l'equilibrio del bilancio, garantendo al meglio l'azione amministrativa all'amministrazione.</p> | 40 | 31/12/2011 | Rispetto degli equilibri del bilancio contribuzione al buon andamento dell'azione amministrativa e degli investimenti | Obiettivo raggiunto 30 |
| | RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI | 100 | | | 100 |

AREA: SETTORE TECNICO MANUTENTIVO

RESPONSABILE: GEOM. ALFREDO DI CAPUA

OBIETTIVI DI SVILUPPO PREVISTI NEL PIANO DELLA PERFORMANCE

| N. | DESCRIZIONE OBIETTIVI | PESO | Termine di conclusione | INDICATORE | OBIETTIVO |
|----|--|------------|------------------------|--------------------------------------|------------------------|
| 3 | <u>Informatizzazione</u> delle pratiche edilizie. | 30 | 31/12/2011 | n. di pratiche informatizzate. | Obiettivo Raggiunto 30 |
| 4 | <u>Gestione e controllo del pagamento degli oneri di urbanizzazione</u> razionalizzare il controllo dei pagamenti degli oneri (pagamenti effettuati, scadenze rateizzazioni, solleciti, sanzioni...) collaboratori: arch. Luisella Palmieri | 40 | 31/12/2011 | Redazione di programma dei pagamenti | Obiettivo Raggiunto 40 |
| 5 | <u>Programmazione delle opere pubbliche con indicazione della tempistica di massima prevista per ogni adempimento</u> | 30 | 31/12/2011 | Rispetto delle scadenze. | Obiettivo raggiunto 40 |
| | RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI | 100 | | | 100 |

AREA: SETTORE SEGRETERIA

RESPONSABILE: dott.ssa Rosetta Gambino

OBIETTIVI DI SVILUPPO

| N | DESCRIZIONE OBIETTIVI | PESO | Termine di conclusione | INDICATORE |
|---|--|------|------------------------|--|
| 1 | <p><u>D.Lgs. 150/2009 C.D. Riforma BRUNETTA</u></p> <p>Porre in essere gli adempimenti connessi all'entrata in vigore della legge delega di riforma del pubblico impiego, in armonia con l'evoluzione normativa attesa.</p> <p>Personale coinvolto: Servizio Amministrativo, eccetto servizio protocollo e messi comunali</p> | | 31/12/2011 | Numero adempimenti connessi D.Lgs. n.150/2009 |
| 2 | <p><u>Formazione del Personale</u></p> <p>Realizzare alcuni incontri formativi per i dipendenti sulle novità legislative.</p> <p>Personale coinvolto: tutto il personale.</p> | | 31/12/2011 | N° 10 incontri formativi |
| 3 | <p><u>Riduzione emissione atti cartacei e gestione albo pretorio</u></p> <p>Ridurre l'uso della carta mediante un maggior utilizzo degli strumenti informatici (e-mail, posta certificata, ecc.).</p> <p>Gestione albo pretorio informatico e parallelo collegamento con la posta elettronica e quella certificata. Utilizzo della firma digitale collegata all'albo pretorio informatico per le pubblicazioni inerenti gli atti di stato civile.</p> <p>Personale coinvolto: Servizio anagrafe e stato civile, servizio protocollo, polizia municipale.</p> | | 31/12/2011 | Numero richiesta da Ente esterno per la pubblicazione in modo informatico effettuate/totale n. 3 richiesta pubblicazioni. Numero richieste/n.30 domande evase e firmate con firma digitale. |
| 4 | <p><u>Gestione protocollo</u></p> <p>Completamento del processo telematico, maggiore funzionalità ed efficienza, progressiva eliminazione della consultazione e trascrizione dei dati sul cartaceo: ogni dato diverrà consultabile per mezzo dello strumento elettronico ed ogni ulteriore informazione registrata elettronicamente.</p> <p>Personale coinvolto: servizio protocollo.</p> | | | Numero atti scannerizzati ed archiviati elettronicamente totale atti 1600 acquisiti al protocollo comunale. |



REGIONE PIEMONTE PROVINCIA DI TORINO
COMUNE DI VERRUVA SAVOIA

Loc. Valentino I - 10020 Verrua Savoia (TO)
Tel. 0161/84.91.12 - 84.91.44 Fax 0161/83.94.07 - CF 82500250012 - P.IVA 02299810016

VALUTAZIONE PER ATTRIBUZIONE INCENTIVO PRODUTTIVITA'

Richiamato il sistema di valutazione e di misurazione della PERFORMANCE ai sensi del D.Lgs 150/2009 che disciplina il sistema di valutazione dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

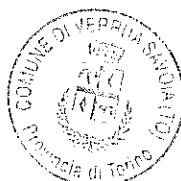
Rilevato che, nella fase transitoria per la valutazione consuntiva del 2011 è stato concordemente deciso tra il Nucleo di valutazione e i Segretari dei comuni Associati di finalizzare l'ottimizzazione della indennità del risultato dei Responsabili, l'indennità di risultato dei Segretari e la valutazione dei dipendenti secondo gli obiettivi di sviluppo e di miglioramento assegnate nel piano della performance e con la relativa valutazione del grado di raggiungimento e integrate dagli obiettivi generali del PEG secondo le schede di valutazione degli anni precedenti.

Viste le schede allegate compilate con la descrizione degli obiettivi concordati per la quasi totalità alla rilevazione degli indicatori necessari a definire gli standard di miglioramento e di sviluppo dei servizi.

Preso atto che gli obiettivi previsti nel piano della performance e nel PEG secondo le schede già adottate da questo Ente negli anni precedenti sono stati raggiunti.

Tutto ciò premesso

Si approvano le valutazioni risultanti dalle schede di valutazione



Il Segretario Comunale
Dott.ssa Gambino Rosetta