

COMUNE DI POMARETTO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2022

La Relazione sulla performance, prevista dall'articolo 10, comma 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 e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse stanziare, 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 per gli altri portatori di interesse 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 I SOGGETTI ESTERNI COINVOLTI**

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 programmati e di

realizzazione dei progetti approvati dalla Giunta Comunale con delibera n. 03 del 11.01.2022 e relativi agli anni 2022-2023-2024;

La Relazione, altresì, dà rilievo ai fattori esterni intervenuti che hanno portato allo scostamento o al 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.

Sul territorio comunale i settori di maggiore rilevanza, sono:

Popolazione al 31.12.2022	963
Superficie in Kmq	8,53
Asili nido PRIVATO	1
Scuole materne	1
Scuole elementari	1
Scuole medie	=

Rispetto all'anno precedente la popolazione è DIMINUITA di n. 07 unità.

1.2 **L'Amministrazione**

Numero di dipendenti al 31.12.2022	5
Di cui:	
- D (Responsabili / posizione organizzativa)	1
- C (Istruttori / Agenti)	2
- B (Esecutori / Collaboratori)	2

Entrate correnti stanziata 2022	896.062,32
Spese correnti impegnate anno 2022:	830.686,79
- per il personale dipendente	175.751,57
- per servizi generali	193.544,38
- per cultura e beni culturali	18.215,73
- per settore sportivo e ricreativo	5.923,00
- per settore sociale	64.787,31

1.3 **Risultati raggiunti**

Il Nucleo di Valutazione, esaminata la documentazione prodotta dal responsabile dell'area Finanziaria, osserva che gli obiettivi sono stati completamente raggiunti.

1.4 **Criticità e opportunità**

La struttura del Comune di Pomaretto è formata da un solo responsabile dei servizi, e precisamente, dal responsabile del servizio finanziario. Per tutti gli altri servizi è responsabile il Sindaco. Gli obiettivi assegnati all'area finanziaria sono stati raggiunti tenendo conto della mole di lavoro in carico ad un'unica dipendente.

2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1 Albero delle performance

Ai sensi di quanto disposto dagli articoli 8,9,10 e 11 del C.C.N.L. 1.4.1999, la Giunta Comunale ha individuato le seguenti Aree:

- A AMMINISTRATIVA
- B FINANZIARIA
- C TECNICA
- D VIGILANZA

La Giunta comunale ha operato, con deliberazione n. 03 del 12.01.2021, la formalizzazione degli obiettivi per gli anni 2021-2022-2023, assegnandoli ai Responsabili degli Uffici e dei Servizi incaricati delle posizioni organizzative, al fine di poter meglio valutare la performance delle P.O. in coerenza con il programma di mandato dell'Amministrazione Comunale e con il Documento Unico di Programmazione.

Il Nucleo di Valutazione, a seguito della rendicontazione presentata dal Responsabile dei Servizi Finanziari, ha valutato positivamente l'attività svolta ed ha potuto constatare "che il risultato ottenuto dal ciclo della Performance 2022 dalla P.O. è positivo.

2.2 Obiettivi

Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico – amministrativo, a seguito di consultazione con il Responsabile di P.O.

Gli obiettivi sono stati definiti in coerenza con quelli del DUPS e del Bilancio Unico di Previsione 2022-2024, ed il loro conseguimento, costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Il Responsabile di P.O., ha presentato al Nucleo di Valutazione, la documentazione attestante il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Per ciò che concerne le risorse finanziarie utilizzate per il raggiungimento degli obiettivi programmati, si deve far riferimento al Piano Esecutivo di Gestione, approvato con la deliberazione di Giunta comunale sopra indicata.

Gli obiettivi previsti dal Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità sono stati completamente raggiunti e i dati inseriti sul sito istituzionale di questa Amministrazione sono stati costantemente aggiornati, in base all'attività svolta dall'Ente. Si rileva che le eventuali criticità nell'ottemperare al continuo aggiornamento dell'Amministrazione Trasparente, risiedono principalmente nelle numerose incombenze che ricadono sulla struttura Comunale.

3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Le informazioni riguardanti i dati economico finanziari, sono desunti dalla deliberazione di Consiglio comunale n. 32 del 29.12.2021, con la quale è stato approvato il Bilancio Unico di Previsione per gli anni 2022, 2023 e 2024, nonché dalla deliberazione del Consiglio comunale n.02 del 26.04.2023, con la quale è stato approvato il rendiconto della gestione e la Relazione illustrativa dei dati consuntivi dell'esercizio finanziario 2022.

4. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

Come dimostrato dal Piano di Azioni Positive 2022-2023-2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n.11 del 08.02.2022, e dal Piano Anticorruzione, questa Amministrazione si impegna a tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, 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 a promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Il Comune in tale ambito, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, con deliberazione della Giunta comunale n. 26 del 31.03.2011.

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 posizioni organizzative.

La P.O., ha presentato al Nucleo di Valutazione le relazioni inerenti gli obiettivi assegnati per l'anno di riferimento, in cui viene specificato il grado di raggiungimento.

La relazione della P.O., è stata sottoposta all'esame e alla valutazione da parte del Nucleo di Valutazione. 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.

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.

Per gli anni 2021- 2022, 2023, gli obiettivi tengono conto di quanto previsto dal DUPS, documento unico di programmazione, e dei relativi aggiornamenti, in coerenza con il Bilancio unico di previsione 2021-2022-2023, 2022-2023-2024 e 2023-2024-2025. Fermo restando che la durata della legislatura non copre l'arco temporale dell'intero anno 2024 e ovviamente l'intero anno 2025. Occorre quindi affidare nuovi obiettivi che tengano conto dell'evoluzione normativa in atto, del PNRR e del PNC oltre che delle risorse che saranno destinate alla contrattazione decentrata ai fini dell'applicazione degli istituti contrattuali previsti dal Contratto funzioni locali del 16/11/2022. Occorre, infine, rimodulare il sistema di valutazione della performance per renderlo conforme alle novità intervenute in materia di personale.

Pomaretto, 14.11.2023