



COMUNE DI MONTALDO TORINESE

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2022

Il Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi dotazione organica -norme di accesso del Comune di Montaldo Torinese approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 55 in data 17.12.2012 modificato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 15 in data 11.05.2014 modificato con Deliberazione Giunta Comunale n. 23 del 17/07/2014 modificato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 08/04/2015 modificato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 28 del 14/05/2015, modificato con Deliberazione Della Giunta Comunale n. 42 del 29/07/2016.

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 stanziare, con la rilevazione di eventuali scostamenti registrati, indicandone le cause e le misure correttive che verranno adottate.

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 dalla Giunta Comunale.

Il Comune di Montaldo Torinese nell'anno 2022 ha avuto alle proprie dipendenze: 1 Responsabile del Servizio Edilizia privata part time (18 ore), Istruttore tecnico (già categoria C), 1 Istruttore amministrativo (già categoria C).

Per poter garantire lo svolgimento delle funzioni essenziali l'Ente si è visto costretto, tenuto conto dei limiti derivanti dalle normative di contabilità pubblica, ad utilizzare personale dipendente di comuni limitrofi in regime di art. 1 comma 557 L311/2004; tale personale, alla stregua dei decreti di nomina, per il 2022 non è oggetto di valutazione.

Con Deliberazione n. 46 del 21 dicembre 2011 è stato approvato il *Regolamento di disciplina, misurazione valutazione e trasparenza della performance*.

Con Decreti del Sindaco n. 1 del 5/1/2022 sono state attribuite le Responsabilità di servizio ai dipendenti.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 24 del 29/04/2022 sono stati attribuiti ai Responsabili dei Servizi le risorse ed i budget di spesa per l'esecuzione dei programmi e dei progetti.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 28/12/2022 è stato approvato il Piano degli obiettivi 2022.

Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico - amministrativo, in coerenza con il programma di mandato, il DUP e del Bilancio Unico di Previsione 2022-2024 ed il loro conseguimento, costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Il CCDI 2022 è stato sottoscritto previa autorizzazione concessa con Deliberazione di Giunta Comunale con deliberazione della Giunta comunale n. 54 del 28/12/2022.

Il Piano Integrato attività e organizzazione (PIAO) 2022 -2024 è stato approvato con -Deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 28/12/2022.

Il Rendiconto relativo all'esercizio 2022 è stato approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 17 maggio 2023.

Con Deliberazione n. 34 in data odierna si è preso atto degli esiti dei controlli interni amministrativi successivi relativi all'anno 2022.

Il Nucleo di Valutazione, previsto dal CCNL dei dipendenti degli Enti Locali 1998/2001, è composto dal Segretario comunale, in attuazione dell'articolo 5 comma 3 del *Regolamento di disciplina, misurazione valutazione e trasparenza della performance* ove si legge che *La misurazione e valutazione della performance individuale dei responsabili di posizione organizzativa e del personale dipendente è attribuita ad un organo di valutazione che viene attualmente individuato nella figura del Segretario Comunale*.



COMUNE DI MONTALDO TORINESE

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

La valutazione delle prestazioni dipendenti per l'anno 2022 è effettuata in attuazione del Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance che agli articoli 6 e 7 prevede:

Art. 6: Le fasi del ciclo di gestione della performance. La misurazione e la valutazione della performance collettiva.

La misurazione e valutazione della performance collettiva, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso ed alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente, è svolta dal Segretario comunale sulla scorta dei dati annuali di riferimento forniti da tutti i responsabili dei Servizi.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa, effettuata sulla base del sistema di cui all'art. 2, comma 4, è collegata ai seguenti risultati:

- _ la soddisfazione finale dei bisogni complessivi della collettività servita
- _ il livello complessivo degli obiettivi raggiunti in sede di attuazione dei piani e programmi previsti
- _ il rapporto tra il personale complessivamente impiegato nell'ente e la dotazione organica ammissibile in base alle disposizioni vigenti
- _ la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso l'eventuale attivazione di modalità e procedure interattive
- _ l'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi
- _ la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati
- _ il contenimento dei costi per l'erogazione dei servizi rispetto alle previsioni di spesa.

Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e dell'adozione della relazione sulla performance. In sede di relazione di accompagnamento al rendiconto di gestione dell'esercizio precedente o con apposito provvedimento da adottare entro il 30 giugno, sarà predisposta una relazione sulla performance con la quale saranno evidenziati a consuntivo con riferimento all'anno precedente i risultati organizzativi ed individuali conseguiti rispetto agli obiettivi programmati

Art.7 Le schede di valutazione individuali

La valutazione della performance dei dipendenti avviene in base alle schede allegate:

scheda A e A1 per la valutazione dei Responsabili dei servizi, scheda B per la valutazione del restante personale dipendente.

La valutazione del Segretario Comunale compete al Sindaco ed avviene sulla base dell'allegata scheda C.

Le schede sono redatte e consegnate ai lavoratori entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello cui le stesse si riferiscono.

Il lavoratore entro 5 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione può proporre al Segretario Comunale le proprie osservazioni in forma scritta; sulle osservazioni decide il Segretario Comunale, sempre in forma scritta entro i successivi 15 giorni.

Resta in ogni caso salva la possibilità di esperire le altre procedure, previste da norme di legge o contrattuali, per dirimere le vertenze sorte nel rapporto di lavoro.

E' vietata la corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza di verifiche ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati con il presente Regolamento.

Il Nucleo di valutazione è individuato nel Segretario comunale in attuazione dell'articolo 5 comma 3 del Regolamento di disciplina, misurazione valutazione e trasparenza della performance ove si legge che La misurazione e valutazione della performance individuale dei responsabili di posizione organizzativa e del personale dipendente è attribuita ad un organo di valutazione che viene attualmente individuato nella figura del Segretario Comunale.

Il Segretario Comunale ha provveduto alla valutazione delle prestazioni dei singoli responsabili dei servizi per l'anno 2022 ai sensi del Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 3 del 05.02.2014, riconfermato con deliberazione della Giunta comunale n. 19 del 20 febbraio 2019, che all'art. 5 prevede:

Art. 5 - Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance individuale

La valutazione della performance individuale è in funzione della performance organizzativa ed è volta, in primo luogo, all'apprendimento organizzativo, allo sviluppo professionale ed al miglioramento del servizio pubblico.

La valutazione della performance individuale è svolta attraverso le modalità di misurazione e di valutazione previsto del presente articolo, sulla base del sistema indicato al precedente articolo 2. La misurazione e valutazione della performance



COMUNE DI MONTALDO TORINESE

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

individuale dei responsabili di posizione organizzativa è attribuita al Sindaco su proposta dell'organo di valutazione che viene attualmente individuato nella figura del Segretario Comunale.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale dipendente è attribuita ad un organo di valutazione che viene attualmente individuato nella figura del Segretario Comunale, sentito il personale incaricato di P.O. per il personale appartenente al Servizio di competenza. Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D.Lgs. n. 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi di merito, ai fini della progressione economica, della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

La valutazione del Segretario Comunale è attribuita alla competenza del Sindaco. In caso di segreteria convenzionata, la valutazione è attribuita ad ognuno dei sindaci dei comuni convenzionati. Ciascuno incide per la quota di partecipazione alla convenzione di segreteria.

Ai sensi dell'art. 9 del Decreto, la misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzative è collegata:

- alla presenza di indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- alle capacità di relazione con l'utenza;
- alla capacità di valutazione del personale della propria Area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale dipendente è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali ed al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui si svolge l'attività lavorativa;
- alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
- alle capacità di relazione con l'utenza.;

La valutazione si è concentrata sulla gestione ordinaria tenuto conto del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2022-2024 e sul Piano degli Obiettivi approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 28/12/2022.

Il Nucleo di Valutazione ha effettuato la valutazione dei dipendenti e delle posizioni organizzative consegnando le relative schede, depositate in atti, redatte come previsto dal Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance che definisce le seguenti soglie ai fini dell'erogazione delle retribuzioni di risultato e della produttività:

Per i dipendenti:

Punteggio inferiore a 35 = nessun compenso

Punteggio da 36 a 49 = 60% del compenso

Punteggio da 50 a 63 = 80% del compenso

Punteggio da 64 a 70 = 100% del compenso

Per i Responsabili di Servizio:

Insufficiente: punteggio pari o inferiore a 50 = nessun compenso

Sufficiente: punteggio da 51 a 65 = 50% della retribuzione massima prevista

Discreta: punteggio da 66 a 80 = 75% della retribuzione massima prevista

Eccellente: punteggio 81 a 100 = 100% della retribuzione massima prevista

Si rileva che le criticità nell'ottemperare al continuo aggiornamento dell'Amministrazione Trasparente risiedono principalmente nelle numerose incombenze che ricadono sulla struttura Comunale che ha soltanto due dipendenti.

Il Nucleo di Valutazione ha potuto constatare che complessivamente il risultato ottenuto nel ciclo della Performance 2022 da parte dei dipendenti del Comune di Montaldo Torinese può ritenersi pienamente positivo.

Il Nucleo di valutazione