

Comune di Viverone

Provincia di Biella



Relazione sulla Performance Anno 2023

Approvata con deliberazione della Giunta n. 29 del 28/02/2024

PRESENTAZIONE

La Relazione sulla Performance (art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009) è lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione delle performance.

Tale Relazione è stata predisposta nel rispetto di quanto definito dalle Linee Guida predisposte dalla CIVIT (Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche), approvate con delibera n. 5/2012 "*Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto*".

Essa mostra a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare. Costituisce altresì un documento di sintesi della rendicontazione degli obiettivi annuali, per ciascuna area, approvati con Delibera della Giunta comunale n. 92 del .25/10/2023, unitamente ai rispettivi indicatori di performance.

La Relazione sulla Performance, integrata con le informazioni contenute nel Rendiconto della Gestione, consente infine di acquisire tutti le informazioni necessarie ad esprimere una valutazione dell'andamento della gestione dell'attività amministrativa in termini di efficacia, efficienza ed economicità.

La Relazione è validata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto stabilito dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/09, che ne assicura adeguata visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

- Dai 31 anni ai 45 anni 3, di cui maschi 1 di cui femmine 2
- Dai 46 anni ai 60 anni 3 di cui maschi 3 di cui femmine --
- Superiore ai 60 anni -- di cui maschi -- di cui femmine --

L'amministrazione risulta adeguata e conforme alle previsioni della Legge n. 215/2012.

Risorse strumentali informatiche

I principali procedimenti amministrativi sono gestiti attraverso applicativi software dedicati per

Il procedimento per la predisposizione e l'adozione degli atti amministrativi (delibere, determinazioni dirigenziali, decreti, ordinanze) è informatizzato, digitalizzato e prevede l'adozione della firma digitale in varie fasi (proposta, approvazione dell'atto definitivo, pubblicazione sull'albo).

Le dotazioni strumentali informatiche al 31.12.2023 risultano essere:

- Postazioni informatiche n. 8
- Firme digitali n. 3
- Applicativi software n. 3

2. OBIETTIVI, RISULTATI PARZIALI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1 Obiettivi assegnati

Con riferimento agli enti locali, l'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) ha disposto l'unificazione organica del Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e del Piano delle performance all'interno del PEG. Il PEG costituisce quindi lo strumento fondamentale in cui vengono individuati, esplicitati e assegnati ai Dirigenti gli obiettivi di gestione, unitamente alle dotazioni umane, strumentali e finanziarie necessarie. Ragione per cui il tale atto può essere inteso quale strumento che funge da collegamento tra il ciclo della gestione delle performance e il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

In ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. n. 267/2000, la Giunta Comunale, con deliberazione n. 1 del 11.01.2023, ha approvato il PEG ove sono stati individuati, per ciascun Centro di Responsabilità, gli obiettivi da raggiungere nel corso dell'esercizio e, per ciascun Responsabile, le risorse umane affidate per la realizzazione dei medesimi.

Sono oggetto di misurazione e valutazione il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura e la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità (responsabili) o alla performance del settore/servizio (dipendenti) nonché le competenze e i relativi comportamenti tenuti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati.

L'attività di misurazione e valutazione viene svolta secondo le modalità stabilite nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ed in particolare nello Stralcio sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance adottato con delibera della Giunta comunale n. 91 del 25.10.2023.

In conformità con quanto stabilito negli atti sopracitati, tale attività è stata eseguita come di seguito specifico:

1) **Valutazione dei responsabili** (*dirigenti e posizioni organizzative apicali*): si prenderanno in considerazione due macro aree:

- **OBIETTIVI GESTIONALI**
 - raggiungimento degli obiettivi programmati per la struttura e/o individuali
 - performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità
- **COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI**
 - qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura
 - organizzazione e innovazione
 - collaborazione, comunicazione e integrazione

- orientamento al cliente
- valorizzazione e valutazione dei propri collaboratori

2) **Valutazione dei responsabili di uffici:** la valutazione complessiva avviene con riferimento a:

- raggiungimento degli obiettivi e performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- competenze professionali e manageriali
 - qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura
 - organizzazione e innovazione
 - collaborazione, comunicazione e integrazione
 - orientamento al cittadino e/o al cliente
 - valorizzazione e corretta valutazione dei propri collaboratori.

3) **Valutazione dei dipendenti:** articolata con riferimento a:

- rendimento: raggiungimento obiettivi programmati e contributo assicurato alla performance del settore/servizio;
- competenze: competenze e comportamenti tenuti dai dipendenti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia ai fini del conseguimento dei risultati prefissati in ragione di:
 - impegno e affidabilità
 - orientamento al cittadino - cliente
 - cooperazione e integrazione
 - propensione al cambiamento e innovazione.

Il raggiungimento degli obiettivi collegati alla performance organizzativa e a quella individuale al 31/12/2023 nonché l'analisi delle attività, distinte fra le varie Aree dell'Ente con le risorse di personale ed economico-finanziarie collegate e comprensive degli indicatori di performance in grado di misurare il grado di efficienza, efficacia e risultato per ciascun servizio dell'Ente, sono pubblicati sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente - Performance".

3. RISULTATI RAGGIUNTI

3.1 Risultati realizzati relativamente ad Aree/Settori e Responsabili

Il nucleo di valutazione con verbali 1/2024 e 2/2024 ha valutato le relazioni esplicative dei risultati raggiunti dei dipendenti e del Segretario Comunale.

Al 31/12/2023 la percentuale complessiva di obiettivi operativi è stata del 95,97 %, come rappresentato dallo schema riepilogativo suddiviso per Aree di seguito riportato:

| MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI PER UNITA' ORGANIZZATIVA | |
|---|---------|
| Area Vigilanza | 98,12 % |
| Area Economico Finanziaria | 90,84 % |
| Area Tecnica e Tecnico-Manutentiva | 90,00 % |
| Area Tributi | 100 % |
| Area Amministrativa, Segreteria | 100 % |
| Area Amministrativa, Demografica, statistica, istruzione, cultura, tempo libero e sport | 96,87% |
| MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'ENTE 95,97 % | |

Infine, in ordine alla valutazione della performance dei dipendenti, la quale è stata misurata e valutata con riferimento al conseguimento degli obiettivi da parte di ciascun soggetto e alle competenze mostrate (come specificato al punto 2.1 della presente Relazione), si delinea una situazione di incremento della produttività come descritto qui di seguito:

| Area Vigilanza | | | | |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Cat. D | Cat. C | Cat. B | Cat. A |
| Valutazione degli obiettivi di performance [α] | 100 % | | | |
| Valutazione dei comportamenti tecnico professionali e organizzativi [β] | 96,25 % | | | |

| Area Economica Finanziaria | | | | |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Cat. D | Cat. C | Cat. B | Cat. A |
| Valutazione degli obiettivi di performance [α] | 91,67 % | | | |
| Valutazione dei comportamenti tecnico professionali e organizzativi [β] | 90,00 % | | | |

| Area Tecnica e Tecnico-Manutentiva | | | | |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Cat. D | Cat. C | Cat. B | Cat. A |
| Valutazione degli obiettivi di performance [α] | 100 % | | | |
| Valutazione dei comportamenti tecnico professionali e organizzativi [β] | 80,00 % | | | |

| Area Tributi | | | | |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Cat. D | Cat. C | Cat. B | Cat. A |
| Valutazione degli obiettivi di performance [α] | 100 % | | | |
| Valutazione dei comportamenti tecnico professionali e organizzativi [β] | 100 % | | | |

| Area Amministrativa, Segreteria | | | | |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Cat. D | Cat. C | Cat. B | Cat. A |
| Valutazione degli obiettivi di performance [α] | 100 % | | | |
| Valutazione dei comportamenti tecnico professionali e organizzativi [β] | 100 % | | | |

| Area Amministrativa, Demografica, statistica, istruzione, cultura, tempo libero e sport | | | | |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Cat. D | Cat. C | Cat. B | Cat. A |
| Valutazione degli obiettivi di performance [α] | 100 % | | | |
| Valutazione dei comportamenti tecnico professionali e organizzativi [β] | 93,75 % | | | |

Sintesi valutazione del personale dipendente

N. totale dipendenti valutati 7

N. Aree dell'Ente 6

| | Valutazione compresa tra 100 e 95 | Valutazione compresa tra 94 e 90 | Valutazione compresa tra 89 e 85 | Valutazione compresa tra 84 e 80 | Valutazione compresa tra 79 e 70 | Valutazione inferiore a 70 |
|---|-----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------|
| Area Vigilanza | 2 | | | | | |
| Area Economico Finanziaria | 1 | | | | | |
| Area Tecnica Tecnico-Manutentiva | | 1 | | | | |
| Area Tributi | 1 | | | | | |
| Area Amministrativa, Segreteria | 1 | | | | | |
| Area Amministrativa, Demografica, statistica, istruzione, cultura, tempo libero e sport | 1 | | | | | |
| TOTALE | 6 | 1 | | | | |

Tabella riepilogativa del punteggio ottenuto dai dipendenti suddivisi per categoria – anno 2023

| Punteggio % | Valutazione compresa tra 100 e 95 | Valutazione compresa tra 94 e 90 | Valutazione compresa tra 89 e 85 | Valutazione compresa tra 84 e 80 | Valutazione compresa tra 79 e 70 | Valutazione e inferiore a 70 | dipendenti per categoria |
|-------------|-----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------|--------------------------|
| Cat. A | | | | | | | |
| Cat. B | | 1 | | | | | 1 |
| Cat. C | 3 | | | | | | 3 |
| Cat. D | 3 | | | | | | 3 |
| Totale | 6 | 1 | | | | | 7 |

Considerato che la verifica degli obiettivi di produttività e qualità richiesti viene effettuata dal Nucleo di valutazione/l'Organismo di Valutazione la quale deve risultare da apposito verbale, il Nucleo di

valutazione/l'Organismo di Valutazione ha redatto appositi verbali che sono stati depositati agli atti. Il processo di valutazione è stato concluso in data 12.02.2024

3.2 Considerazioni: risorse, efficienza ed economicità

Dalla valutazione effettuata sulla performance organizzativa e quella individuale dell'Ente, prendendo come riferimento i principali valori del bilancio consolidato ed e i risultati conseguiti, è riscontrabile un miglioramento dell'attività amministrativa in termini di efficienza ed economicità.

Tale conclusione è stata formulata in ragione di quanto previsto nel bilancio 2023 – 2025 e il Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, come previsto dall'art. 22 del D.Lgs. n. 91/2011 e dal D.Lgs. n. 118/2011, adottati dal Consiglio comunale con delibera n. 39 del 28/12/2022.

4. CONCLUSIONI

Tabella conclusiva documenti del ciclo di gestione della performance

| Documento | Data di approvazione | Data di pubblicazione | Data ultimo aggiornamento | Link documento |
|---|-----------------------------|------------------------------|----------------------------------|---|
| Sistema di misurazione e valutazione della performance | 21.10.2019 | 31.10.2019 | 25.10.2023 | https://www.comune.viverone.bi.it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance |
| Piano della performance | 25.10.2023 | 31.10.2023 | 25.10.2023 | https://www.comune.viverone.bi.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance |
| Programma triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza | 27.04.2022 | 30.04.2022 | 18.09.2023 | https://www.comune.viverone.bi.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione |

Con la presente relazione si prende atto della performance organizzativa e individuale dell'Ente e del relativo sistema di valutazione. La presente Relazione sarà validata dal Nucleo di Valutazione/Organismo di valutazione, nominato dal Sindaco con Decreto n. 7 del 30.12.2022

La Relazione sarà inoltre pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente/Performance/Relazione sulle performance ai sensi dell'art. 10, comma 8, del D.Lgs. n. 33/2013.

Viverone, li .21/02/2024

Il Segretario comunale

Dott.ssa Anna Rita D'ANSELMO

*Firma autografa sostituita a mezzo stampa
ai sensi e per gli effetti dell'art. 3, D.Lgs. 39/93*