



COMUNE DI VINOVO

(Città Metropolitana di Torino)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Delibera n° 40/GC

=====

OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2019.

=====

L'anno DUEMILAVENTI addì VENTIDUE del mese di APRILE alle ore 11:30 in videoconferenza, come da convocazione del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

			Presenti	Assenti
1.	GUERRINI Dr. Gianfranco	Sindaco	X	
2.	MIDOLLINI Maria Grazia	Assessore	X	
3.	SANDRONE Chiara Carlotta	Assessore	X	
4.	CERULLI Francesco	Assessore	X	
5.	USAN Nerio	Assessore	X	
6.	VIGNALI Fernando	Assessore	X	

Partecipa alla seduta il Vice Segretario Generale MARANNANO Dr. Gianluca.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta n. 57 del 09/04/2020 presentata dall'ufficio Segreteria

Il Sindaco relaziona:

Visto:

- il Decreto Legislativo n. 150 del 27.09.2009, il quale prevede l'adozione del Piano della Performance
- l'articolo 10, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo n. 150/2009, il quale prescrive l'obbligo di redigere la Relazione sulla performance, da adottare entro il 30 giugno;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 18.04.2019, con la quale sono stati formalizzati gli obiettivi per l'anno 2019 da assegnare al Dirigente e ai Responsabili di Area;

Considerato che il Nucleo di Valutazione, con Verbali n. 1 del 04.03.2020 e n. 2 del 06.04.2020, ha valutato la documentazione prodotta dal Dirigente e dai Responsabili di Area in merito al grado di raggiungimento degli obiettivi a loro assegnati nonché certificato il raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dipendenti.

Dato atto altresì che al Nucleo di Valutazione vengono affidati, i seguenti compiti:

- proporre alla Giunta il presente Piano di misurazione e valutazione della performance, nell'ambito degli indirizzi definiti dal Consiglio;
- monitorare il funzionamento complessivo del Piano della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborare una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla CiViT;
- garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs 150/09, secondo quanto previsto dal decreto stesso, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi e proporre, sulla base del sistema di cui all'articolo 7 del D.Lgs 150/09, alla GC, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e dei funzionari apicali e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs 150/09;
- validare la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs 150/09 e richiederne la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- vigilare e garantire la corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13 del D.Lgs 150/09;
- promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità previsti dal D.Lgs 150/09;
- verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- curare annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la

rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, riferendone alla predetta Commissione.

Considerato che, con Deliberazione Civit n. 5/2012 sono state emanate le “Linee guida ai sensi dell’articolo 13, comma 6, lettera b), del Decreto Legislativo n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla Performance di cui all’articolo 10, comma 1, lettera b) dello stesso decreto”.

Vista l’allegata Relazione sulla performance redatta ai sensi del Decreto Legislativo n. 150 del 27.09.2009 ed alla deliberazione Civit n. 2 del 05.01.2012.

Richiamati infine l’articolo 14, commi 4 lettera c) e 6 del Decreto Legislativo n. 150/2009, ai sensi del quale la Relazione sulla Performance deve essere validata dal Nucleo di Valutazione quale condizione inderogabile per l’accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Acquisita la validazione della relazione sulla performance, che si allega in copia, redatta e sottoscritta dal Nucleo di Valutazione in data 20.04.2020

Visto:

- il Testo Unico degli Enti Locali;
- lo Statuto Comunale.

Propone che la Giunta Comunale deliberi

- 1) Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, la Relazione sulla performance relativa agli obiettivi assegnati al Dirigente e ai responsabili di Area per l’anno 2019, che si allega alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale;
- 2) Di prendere atto delle valutazioni prodotte dal Nucleo di Valutazione in merito al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Dirigente ed ai Responsabili di Area, così come risulta dal verbale n. 1 del 04.03.2020 e n. 2 del 06.04.2020;
- 3) Di prendere atto della validazione della Relazione sulla Performance effettuata dal Nucleo di Valutazione di cui al documento allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
- 4) Di dare mandato all’ufficio segreteria, affinché provveda alla pubblicazione sul sito web comunale, sezione “Amministrazione Trasparente” della Relazione sulla Performance e della relativa validazione.
- 5) Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile al fine di corrispondere le competenze stipendiali dovute al personale interessato.

Acquisiti i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, da parte dei Responsabili dei Servizi competenti, relativi alla regolarità tecnica (FAVOREVOLE) e contabile (NON DOVUTO).

Senza sviluppo di discussione.

Con votazione unanime favorevole, espressa in forma palese da parte del Sindaco e degli Assessori presenti e votanti,

DELIBERA

Di approvare, come in effetti approva, la parte motiva, nonché la proposta da ritenere a tutti gli effetti, dispositivo della presente deliberazione.

LA GIUNTA COMUNALE con successiva votazione unanime favorevole espressa in forma palese da parte degli Assessori presenti e votanti DICHIARA la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 3 del D.Lgs. 267/2000.

IL SINDACO
GUERRINI Dr. Gianfranco *

IL VICE SEGRETARIO GENERALE
MARANNANO Dr. Gianluca *

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune – www.comune.vinovo.to.it – per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 27 Aprile 2020.

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA
Dr. Gianluca MARANNANO *

La presente deliberazione:

☒ **E' stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 18.8.2000 n.267;**

IL VICE SEGRETARIO GENERALE
MARANNANO Dr. Gianluca *

* Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

COMUNE DI VINOVO

Provincia di Torino

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2019

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, 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 gli stakeholder 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 GLI STAKEHOLDER ESTERNI

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 dal Consiglio Comunale o definiti dagli organi pubblici.

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

All'interno dell'area di interesse del Comune, nel corso dell'anno 2019, non sono stati registrati eventi rilevanti che abbiano influenzato in maniera considerevole le attività svolte.

Sul territorio comunale i settori di maggiore rilevanza, quali il chimico, l'edile, sportivo, non hanno subito particolari alterazioni della propria attività.

Popolazione al 31.12.2019	15.247
Superficie in Km ²	17,80
Asili nido Comunali	1
Scuole materne Comunali	2
Scuole elementari	2
Scuole medie	2

Il principale fattore di cambiamento avvenuto in corso d'anno è stato, come mostra la tabella sovrastante, un incremento della popolazione di 103 unità.

1.2 L'Amministrazione

Numero di dipendenti al 31.12.2019	40
Di cui:	
- Dirigenti	1
- D (Responsabili posizione organizzativa)	5
- D (Istruttori direttivi)	5
- C (Istruttori / Agenti)	19
- B (Esecutori / Collaboratori)	9
- A (Operatori)	1

L'Amministrazione " in cifre"

	2018	2019
Numero dipendenti al 31.12.2019	40	40
Entrate correnti 2019	8.357.505,44€	7.841.967,20
Spese correnti 2019, di cui:	7.265.015,79 €	7.263.252,56
- spese per il personale	1.729.158,35 €	1.640.591,33
- spese per istruzione pubblica;	394.300,07 €	354.182,13
- spese per cultura e beni culturali;	125.593,51 €	173.475,02
- spese per settore sportivo e ricreativo;	77.069,02 €	45.136,21
- spese per settore sociale.	1.100.462,01 €	1.037.741,54

1.3 Risultati raggiunti

Il Nucleo di Valutazione, con verbali n. 1 del 04.03.2020 e n. 2 del 06.04.2020, esaminata la documentazione prodotta dai responsabili di area, osserva che gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Area, sono stati positivamente raggiunti .

1.4 Criticità ed opportunità

Non si rilevano particolari criticità nel raggiungimento degli obiettivi predisposti; il livello dei servizi offerti alla cittadinanza risulta ampiamente soddisfacente così come la trasparenza dell'attività svolta da questa Amministrazione attraverso le pubblicazioni obbligatorie sul sito web istituzionale.

2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1 Albero delle performance

Ai sensi di quanto disposto dagli artt. 8,9,10 e 11 del C.C.N.L. 1.4.99, la Giunta Comunale ha individuato i criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi per le posizioni organizzative che, nell'attuale assetto organizzativo dell'Ente sono state confermate nelle seguenti Aree:

- Amministrativa;
- Cultura, Istruzione, Sport, Manifestazioni, Politiche Sociali e del Lavoro, Turismo;
- Finanziaria;
- Tecnica;
- Tecnico - Manutentiva;

- Vigilanza.

È stato stabilito che la retribuzione di posizione sia erogata mensilmente, mentre quella di risultato sia corrisposta, previa valutazione da parte del Nucleo di Valutazione, entro il mese di Febbraio di ciascun anno; inoltre è stato stabilito che i valori economici delle indennità, nelle more di approvazione di appositi atti, siano fissati dal Sindaco nei limiti previsti dalla normativa vigente.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 24.01.2019 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2019-2021 e s.m.i., nel quale sono contenuti gli indirizzi fondamentali al quale i Responsabili di Area devono attenersi nello svolgimento dei compiti e dei programmi istituzionali.

La Giunta Comunale ha operato, con deliberazione n. 51 del 18.04.2019, la formalizzazione degli obiettivi per l'anno 2019 da assegnare al Dirigente ed ai Responsabili degli Uffici e dei Servizi incaricati delle posizioni organizzative, al fine di poter meglio valutare l'attività svolta dagli stessi nonché riscontrare a consuntivo il grado di raggiungimento degli obiettivi fissati da questa Amministrazione.

Gli obiettivi, così come di seguito individuati, risultano conformi agli obiettivi di mandato che questa Amministrazione si è prefissata, nonché consentono di apportare un contributo significativo al miglioramento del grado di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa nel suo complesso.

Il Nucleo di Valutazione, a seguito della rendicontazione presentata dai Responsabili di Area, ha valutato positivamente l'attività svolta ed ha potuto constatare il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Le capacità gestionali dei Responsabili di Area sono state altresì valutate positivamente per ciascuno degli stessi, tenendo conto che i punteggi sono stati opportunamente ed adeguatamente differenziati in considerazione del grado di raggiungimento dei risultati e delle prestazioni fornite.

Gli esiti della valutazione con la relativa percentuale di raggiungimento, nonché le risorse stanziare ed erogate sono consultabili ai seguenti link:

<http://www.comune.vinovo.to.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/performance/dati-relativi-ai-premi>

2.2 Obiettivi

Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico – amministrativo, a seguito di consultazione con i Responsabili delle unità organizzative.

Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

I Responsabili di Area hanno presentato al Nucleo di Valutazione le relazioni relative ai propri obiettivi perseguiti, come da verbali del nucleo di valutazione n. 1 del 4.03.2020 e n. 2 del 06.04.2020.

Per ciò che concerne le risorse finanziarie utilizzate nel raggiungimento degli obiettivi programmati, si deve far riferimento al Piano Esecutivo di Gestione – P.E.G., approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 24.01.2019 e s.m.i.

Gli obiettivi previsti dal Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità sono stati raggiunti e i dati inseriti sul sito istituzionale di questa Amministrazione sono in continuo aggiornamento, in base all'attività svolta dall'Ente.

I cittadini, e più in generale tutti gli stakeholder, sono coinvolti nelle azioni intraprese dal Comune tramite il sito istituzionale, le affissioni negli spazi adibiti alle pubblicazioni comunali e la possibilità di partecipazione alle sedute pubbliche di Consiglio Comunale.

3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Le informazioni riguardanti dati economici finanziari sono desumibili dalla Deliberazione di Consiglio Comunale n. 61 del 27.12.2018, con la quale veniva approvato il Bilancio per l'esercizio finanziario 2019-2021 e il Documento unico di programmazione 2019/2021, nonché dalla deliberazione del Consiglio Comunale di approvazione del Rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2019.

4. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO IN GENERE

Come dimostrato dal Piano di Azioni Positive, redatto sulla base di una analisi-bilancio di genere approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 29.1.2020, questa Amministrazione si impegna a tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, 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 promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Il Comune si impegna, in tal ambito, a costituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Il Comitato Unico di Garanzia, oltre ad avere un ruolo propositivo, svolge un'importante attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità.

5. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico – amministrativo, sentiti il Dirigente ed i Responsabili delle unità organizzative.

Il Dirigente ed i Responsabili di Area, hanno presentato al Nucleo di Valutazione le relazioni inerenti gli obiettivi assegnati per l'anno di riferimento, in cui viene specificato il grado di raggiungimento.

Le relazioni sono state sottoposte ad esame e valutazione da parte del Nucleo di Valutazione, il quale ha inoltrato segnalazioni e richieste di chiarimenti e approfondimenti. 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.