

COMUNE DI VINOVO

Provincia di Torino

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2011

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.

1.1Contesto 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 2011, 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 31.12.2011	14.372
Superficie in Km ^q	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 aumento della popolazione di 370 unità.

1.2L'Amministrazione

Numero di dipendenti al 31.12.2011	45
Di cui:	
- D (Responsabili / posizione organizzativa)	13
- C (Istruttori / Agenti)	21
- B (Esecutori / Collaboratori)	9
- A (Operatori)	2

Entrate correnti stanziare 2011	5.952.264,00
Spese correnti impegnate anno 2011:	
- per il personale dipendente	1.842.100,00
- per istruzione pubblica	915.500,00
- per cultura e beni culturali	189.900,00
- per settore sportivo e ricreativo	37.700,00
- per settore sociale	1.042.600,00

1.3 Risultati raggiunti

Il Nucleo di Valutazione, con verbale n. 2 del 10.02.2012, esaminata la documentazione prodotta dai responsabili di area, osserva che gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Area, sono stati positivamente raggiunti ed in particolare quello inerente al Patto di Stabilità Interno.

1.4 Criticità ed opportunità

Non si rilevano particolari criticità nel raggiungimento degli obiettivi preposti e, al fine di migliorare i servizi offerti alla cittadinanza e la trasparenza dell'attività svolta da questa Amministrazione, si prenderanno in considerazione le segnalazioni e suggerimenti indicati dai cittadini attraverso i questionari di customer satisfaction sottoposti agli stessi.

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. 21 del 07.03.2011 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2011, 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 28.04.2011, la formalizzazione degli obiettivi per l'anno 2011 da assegnare 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 è potuto constatare il totale raggiungimento degli obiettivi assegnati.

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 allegato "A" alla presente relazione.

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. 21 del 07.03.2011 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.

Attraverso la somministrazione di questionari agli utenti dei servizi di sportello, durante l'intero anno, è emerso un grado di customer satisfaction complessivamente positiva, come evidenziato dai report presentati in allegato alle relazioni dei Responsabili di Area coinvolti nella rilevazione.

3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Le informazioni riguardanti dati economici finanziari sono desumibili della Deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 09.02.2011, con la quale veniva approvato il Bilancio per l'esercizio finanziario 2011, relazione previsionale e programmatica e bilancio pluriennale 2011 – 2013, e dalla successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 12.03.2012, in cui veniva approvato lo schema di rendiconto della gestione e della Relazione illustrativa dei dati consuntivi dell'esercizio finanziario 2011.

4. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO IN GENERE

Come dimostrato dal Piano di Azioni Positive, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 146 del 21.11.2011, 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 Responsabili delle unità organizzative.

I Responsabili di Area, entro il 31.01.2012, 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 dei Responsabili di Area 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.