

Comune di CONIOLO

Provincia di ALESSANDRIA

Relazione sulla Performance Anno 2022

Approvata con deliberazione della Giunta n. 41 del 14/06/2023

- N. 3 Dipendenti a tempo indeterminato
- N. 0 Dipendenti a tempo determinato

Suddivisione del personale a tempo indeterminato per categoria:

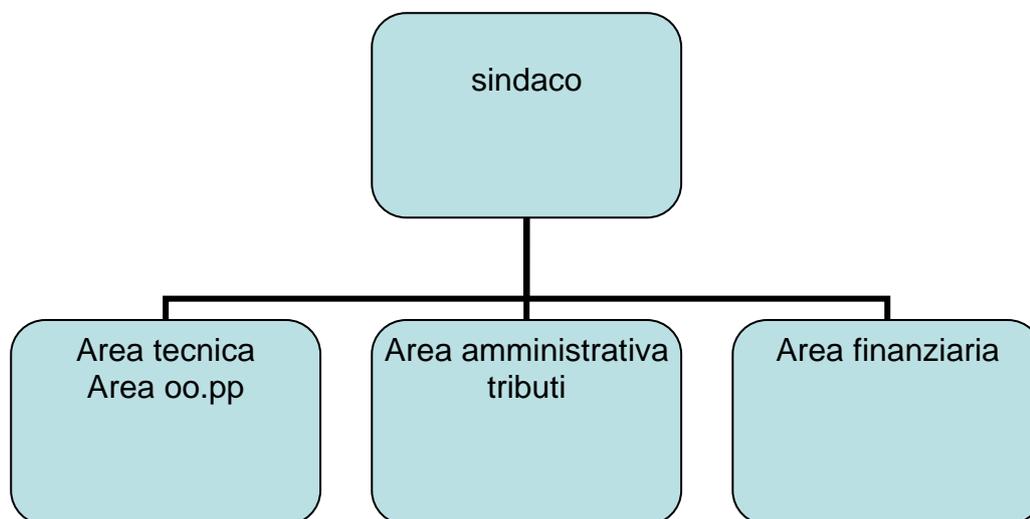
- B – 2 - di cui maschi 1, di cui femmine 0
- D – 2 con posizione organizzativa, di cui maschi 1, di cui femmine 1

L'età media dei dipendenti è così suddivisa:

- Fino a 30 anni – 1 - di cui maschi 0 di cui femmine 1
- Dai 31 anni ai 45 anni - 0,
- Dai 46 anni ai 60 anni – 3 - di cui maschi 2, di cui femmine 0

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

Di seguito l'Organigramma dell'Ente:



Risorse strumentali informatiche

I principali procedimenti amministrativi sono gestiti attraverso applicativi software dedicati

Il procedimento per la predisposizione e l'adozione degli atti amministrativi (delibere, determinazioni dirigenziali, decreti, ordinanze) è informatizzato e digitalizzato

Le dotazioni strumentali informatiche al 31/12/2022. risultano essere:

- Postazioni informatiche n. 3
- Firme digitali n. 2
- Applicativi software n. 10

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.

Il 2022 è stato anche l'anno di entrata in vigore del PIAO e pertanto con deliberazione GC 61/2022 il Comune di CONIOLO ha provveduto all'approvazione del PIAO 2022-2024; che ai sensi della normativa allora vigente il Piano della Performance 2022 risultava in esso contenuto e contestualmente ad esse approvato anche per la parte di definizione degli obiettivi;

In ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. n. 267/2000, la Giunta Comunale, con deliberazione n. 17 del 09/03/2022 ha approvato il PEG ove sono stati individuati, per ciascuna area gli obiettivi da raggiungere dai responsabili e le risorse assegnate; si rimanda pertanto al piano e alle schede di valutazione che riportano gli obiettivi annuali.

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

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

1) **Valutazione dei responsabili:** 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 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 31/12/2022 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".

2.2. Monitoraggio: risultati parziali e scostamenti

Nel corso dell'anno, è stato effettuato un primo monitoraggio sull'attuazione degli obiettivi contenuti nel PEG/PDO e delle attività ordinarie dell'Ente.

Il segretario Comunale in qualità di Presidente del nucleo di valutazione ha approvato i seguenti provvedimenti:

- 1) **"Allegato 3 Delibera n 23/2013 Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009"** a chiusura ciclo della performance 2021;
- 2) **Monitoraggio piano delle performance 2022** che prendendo atto di un primo monitoraggio effettuato al 30/06/2022 ha escluso criticità anche alla data di emissione del provvedimento in merito al ciclo delle performance 2022

Osservazioni sui risultati parziali ed eventuali scostamenti

A seguito dell'attività di monitoraggio svolto da parte del segretario Comunale, non sono emerse criticità.

3. RISULTATI RAGGIUNTI

3.1 Risultati realizzati relativamente ad Aree/Settori e Responsabili

La valutazione dei risultati raggiunti è stata effettuata dal segretario comunale/ nucleo di valutazione mediante compilazione delle schede di valutazione allegate al Piano e riportanti gli obiettivi per i singoli responsabili/PO

In merito alla valutazione della performance delle posizioni organizzative, e dei dipendenti, si rimanda ai dati di seguito riportati:

- Posizioni organizzative

n. due dipendenti **media votazione 96,63**

- Dipendenti

n. tre dipendenti **media votazione 95,63**

Sintesi valutazione del personale dipendente

N. totale dipendenti valutati 3

N. Aree/Settori dell'Ente 3

	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/ PO amm/ tributi	1	0	0	0	0	0
Area/Settore PO oo.pp	1	0	0	0	0	0
Area/Settore tecnico manutentivo	1	0	0	0	0	0
TOTALE	3	0	0	0	0	0

In ragione di quanto previsto dall'art. 10 dello Stralcio sul Sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance (Allegato al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi) e dall'art. 22 del Sistema di misurazione e valutazione della performance che disciplinano le procedure di conciliazione (qualora il dipendente non concordi con la valutazione ottenuta può inviare istanza di revisione della valutazione ed il procedimento si conclude entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza), avverso le schede di valutazione non sono stati presentati ricorsi da parte di dipendenti e/o da parte delle Posizioni Organizzative.

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 31/05/2023

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. Nello specifico, è stato riscontrato che il Comune ha cercato di far fronte all'assenza della figura uff. tecnico nel miglior modo possibile anche se si sono riscontrate criticità soprattutto in ambito tributi

4. CONTROLLI INTERNI

Il Regolamento comunale dei controlli interni, nel disciplinare i controlli previsti dalla normativa vigente, disciplina il Controllo di gestione, il quale svolto dalla struttura individuata all'interno dell'Ente, che nel corso dell'esercizio .2022 ha provveduto a:

- Effettuare il monitoraggio infrannuale degli obiettivi strategico operativi contenuti nel PEG/PDO e delle attività ordinarie dell'Ente,;
- A predisporre le schede relative ai controlli interni anno 2022 in data 15/01/2023
- A predisporre il referto sui controlli interni anno 2022 in data 15/01/2023

5. MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Con delibera di Giunta n. 13 del 17/02/2022 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza (P T P C T) 2022-2024, pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione

L'amministrazione ha individuato il Segretario quale RPCT (Responsabile per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza)

Il Piano tende al rafforzamento ed al miglioramento del collegamento tra il sistema di programmazione, il sistema dei controlli, gli obblighi di trasparenza e il Piano dettagliato degli obiettivi, al fine di creare un sistema di amministrazione in grado di assicurare, con maggiore facilità, comportamenti interni finalizzati a prevenire attività illegittime ed illecite, senza in alcun modo pregiudicare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Le misure previste nel Piano costituiscono obiettivi individuali dei Dirigenti/Responsabili di Area in P.O., responsabili delle misure stesse.

Il Segretario, in qualità di RPCT, sovrintende all'applicazione del Piano; di seguito si elencano alcune misure adottate.

Anticorruzione:

Adozione della Relazione del Responsabile della prevenzione della Corruzione relativa all'anno (pubblicata sul sito dell'Ente sulla base delle indicazioni fornite da ANAC), pubblicata nel sito dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti

Controlli interni: in adempimento a quanto stabilito dal Regolamento comunale sui controlli interni, è stata effettuata l'attività di controllo sui provvedimenti adottati dai Responsabili di Area e Servizi relativamente all'anno 2022, il cui esito è contenuto nel Referto pubblicato nel sito dell'Ente sezione Amministrazione Trasparente/Controlli e rilievi sull'amministrazione.

Amministrazione trasparente: viene effettuato un costante controllo dell'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente". Il RPCT collabora, inoltre, con il Nucleo di Valutazione nella predisposizione delle attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione richieste dall'ANAC.

Trasparenza: sono state adottate una serie di misure finalizzate all'adeguamento alle modifiche normative in materia di trasparenza, conseguenti alla profonda revisione del D.Lgs. n. 33/2013 portata dal D.Lgs. n. 97/2016.

6. CONCLUSIONI

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,

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.

Coniolo, li 14/06/2023

Il Segretario comunale

Dott. Scagliotti Pierangelo