

Comune di CASTELLETTO MERLI

Provincia di ALESSANDRIA

Relazione sulla Performance Anno 2023

Approvata con deliberazione della Giunta n. 25 del 17/05/2024

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. 10 del 26/01/2023, unitamente ai rispettivi indicatori di performance.

La Relazione sulla Performance, integrata con le informazioni contenute nella relazione al conto consuntivo 2022, consente infine di acquisire tutte 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.

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS ESTERNI

1.1. Il contesto esterno di riferimento

Il Comune di Castelletto Merli quale Ente, provincia (.AL), è un comune collinare con popolazione inferiore ai 1000 abitanti.

1.2 L'amministrazione: struttura organizzativa e risorse umane

Il Comune, ha la seguente organizzazione amministrativa:

- N. 3. Aree (livello strutturale di massima dimensione ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 165/2001);

Le Aree in cui è strutturato l'Ente e i relativi Responsabili:

- | | |
|-----------------------|-------------------------------|
| • Finanziaria/tributi | Responsabile Mariella Aramini |
| • OO.PP | Responsabile Ivan Cassone |
| • Tecnica | Responsabile Ivan Cassone |

I dipendenti totali alla data del 31/12/2023 sono n. 1 così suddivisi

- N. 1 Responsabili di Area;
- N. 1 Dipendenti a tempo indeterminato
- N.0 Dipendenti a tempo determinato

- N.0 Dipendenti part-time

Suddivisione del personale a tempo indeterminato per categoria:

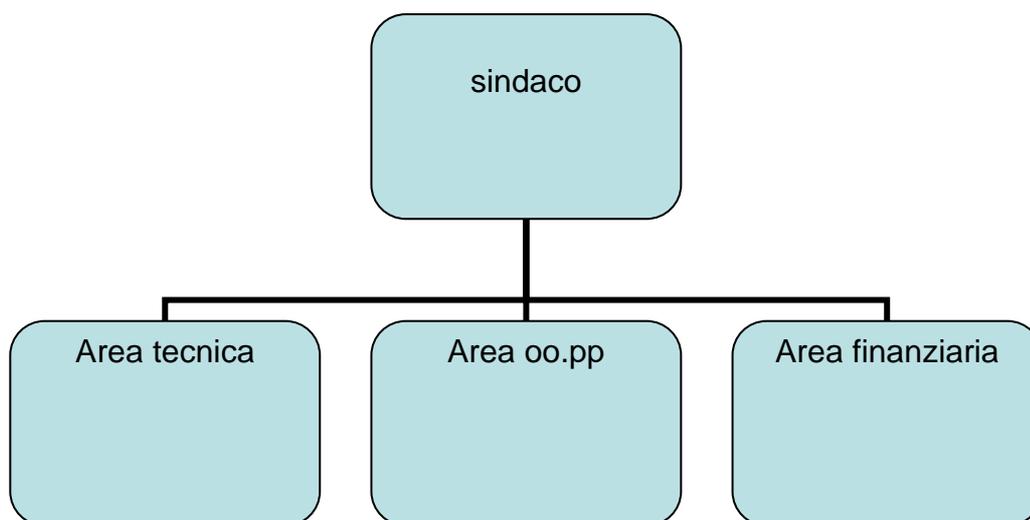
- D 5 posizioni organizzative .1, di cui maschi 0, di cui femmine 1

L'età media dei dipendenti è così suddivisa:

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

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 dotazione strumentali informatiche al 31/12/2023 risultano essere:

- Postazioni informatiche n. 4
- Firme digitali n. 2

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.

Con deliberazione GC 34 del 09/06/2023 il Comune di Castelletto Merli ha provveduto all'approvazione del PIAO 2023-2025;

Il Piano della Performance 2023 non compreso nel Piao è stato approvato con deliberazione GC 3/2023 anche per la parte di definizione degli obiettivi e delle relative schede di valutazione;

In ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. n. 267/2000, la Giunta Comunale, con deliberazione n. .58 del 19/12/2022 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 obbiettivi 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 31/12/2023 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".

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.

In data 30/11/2023 il segretario Comunale in qualità di Presidente del nucleo di valutazione ha approvato in ottemperanza a quanto previsto dal Art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 e Delibera Anac n.23/2013 il Monitoraggio sul sistema di premialità.

Osservazioni sui risultati parziali ed eventuali scostamenti

A seguito dell'attività di monitoraggio svolto in data 30/11/2023 da parte del segretario Comunale, è possibile avanzare considerazioni sui risultati intermedi raggiunti nel corso dell'anno, le conseguenze che questi hanno generato, sia positivi che negativi sui mesi ed annualità future. Nello specifico è stato rilevato che nel corso del periodo in questione, si sono evidenziate criticità soprattutto afferenti il settore tecnico OO.PP anche a causa della normativa inerente la gestione dei fondi PNRR soggetta a numerose modifiche nel corso del 2023.

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. un dipendente **media votazione 95,52**

- Dipendenti

n. un dipendente **media votazione 94,9**

Sintesi valutazione del personale dipendente

N. totale dipendenti valutati 1

N. Aree/Settori dell'Ente 3

	Valutazione compresa	Valutazione compresa	Valutazione compresa	Valutazione compresa	Valutazione compresa	Valutazione inferiore a
--	---------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	------------------------------------

	tra 100 e 95	tra 94 e 90	tra 89 e 85	tra 84 e 80	tra 79 e 70	70
Area/ PO finanziario/amm/tributi	1	0	0	0	0	0
Area/Settore amministrativo		0	0	0	0	0
Area/Settore messo		0	0	0	0	0
TOTALE	1	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 31/05/2024

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. Nello specifico, è stato riscontrato che il Comune ha cercato di far fronte all'assenza della figura uff. tecnico nel miglior modo possibile.

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 2023 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 2023 in data 06/05/2024
- A predisporre il referto sui controlli interni anno 2023 in data 06/05/2024

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

Con delibera di Giunta n. 30 del 27/04/2022. 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.

Obblighi di pubblicazione

L'ente ha provveduto nei termini di legge alla compilazione della griglia di valutazione in merito agli obblighi di pubblicazione direttamente sul sito ANAC.

La Relazione del Responsabile della prevenzione della Corruzione relativa all'anno 2023. (pubblicata sul sito dell'Ente sulla base delle indicazioni fornite da ANAC), pubblicata nel sito dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti

In merito all'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.

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.

Castelletto Merli li 17/05/2024

Il Segretario comunale

F.to Scagliotti Pierangelo