



COMUNE DI BURIASCO

Città metropolitana di Torino

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2023

La Relazione sulla performance, prevista dall'articolo 10, co. 1, lettera b) del Decreto Legislativo 150/2009, ha lo scopo di illustrare i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente.

In particolare la Relazione deve evidenziare i risultati organizzativi ed 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

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.

La situazione del Comune è la seguente:

Popolazione al 31.12.2023	1324
Superficie in Kmq	14,68
Micronido affidato in gestione	No, accordo di gestione con la Scuola dell'infanzia paritaria
Scuole dell'infanzia statale	No, paritaria
Scuole primaria statale	1
Scuole secondaria I grado statale	1

Rispetto all'anno precedente si è verificato una diminuzione della popolazione di 26 unità.

1.2. Amministrazione

Numero di dipendenti al 31.12.2023	4
- di cui:	
- Funzionari (Responsabili/posizione organizzativa)	1
- Funzionari	1
- Istruttori	1
- Operatori esperti	1
- Operatori	0

Entrate correnti accertamenti 2023	€ 1.098.243,33
Spese correnti impegnate anno 2023	€ 954.549,48
- di cui per il personale dipendente	€ 292.199,02

1.3 Risultati raggiunti

Il Nucleo di Valutazione 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 preposti.

2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1. Albero delle performance

La Giunta Comunale, con delibera n. 12 del 27/03/2023 ha proceduto, tra l'altro, ad individuare la struttura organizzativa dell'Ente.

Con la sopracitata delibera sono state individuate n. 4 Aree, come di seguito denominate:

Area 1 – comprendente i servizi di: Segreteria – Personale – Affari Generali;

Area 2 – comprendente i servizi di: Cultura – Istruzione – Sociale – Tributi - Demografici;

Area 3 – comprendente i servizi di: Ragioneria – Economico /Finanziario – Tributi;

Area 4 – comprendente i servizi di: Tecnico – Manutentivo – Territorio;

Area 5 - comprendente i servizi di: Vigilanza – Protezione Civile – Attività Economiche.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 1 del 19.01.2023 ha approvato il PEG per l'anno 2023 con assegnazione delle risorse ai Responsabili degli Uffici e dei Servizi incaricati delle posizioni organizzative, necessarie per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti con il Piano della Performance 2023 – 2024 - 2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 13.04.2023, e richiamato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 approvato con delibera della Giunta Comunale n. 64 del 13.10.2023, 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 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, nella sua veste monocratica impersonata dal Segretario comunale ha valutato positivamente l'attività svolta ed ha 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 aree.

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.

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%
Punti inferiori a 70	/
Punti compresi tra 70 e 75	/
Punti compresi tra 75,1 e 80	/
Punti compresi tra 80,1 e 85	/
Punti compresi tra 85,1 e 90	/
Punti compresi tra 90,1 e 95	/
Punti compresi tra 95,1 e 100	100 %

L'unica PO presente all'interno dell'Ente, nonché quella ricoperta da un dipendente di altro Ente con il quale il Comune ha stipulato un contratto ai sensi del c. 557 della L. 311/2004, hanno conseguito un punteggio compreso tra 95,1 e 100, pertanto l'indennità di risultato verrà corrisposta nella misura del 100%.

DIPENDENTI:

Numero dipendenti	Valutaz. P.I.	Riparametr al 30 %	Valutaz. P.O.	Riparametr al 70 %	Totale punti valutazione	Totale punti riparam.
2	100	30	50	35	150	65,00
1	72	21,60	34	23,8	106	45,40
1	45	13,50	25	17,5	70	31,00

L'art. 16 del Regolamento del sistema di misurazione e valutazione della performance stabilisce che alla valutazione delle performance individuali viene riconosciuto un peso del 30%, mentre al livello di

conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa, un peso del 70%.

La somma data dalla valutazione delle performance individuali e da quella del livello di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa, riparametrati, sarà il valore che verrà utilizzato per stilare la graduatoria, che sarà unica a livello comunale.

L'inserimento in graduatoria è comunque subordinato al raggiungimento della percentuale minima, pari al 70% del punteggio massimo attribuibile, (corrispondente a p. 105 in caso di attribuzione di obiettivi del gruppo, e p. 70 se afferente esclusivamente agli obiettivi individuali), raggiunto sommando i valori puri delle valutazioni.

Il premio individuale risulterà dalla moltiplicazione del coefficiente, determinato suddividendo l'importo destinato alla produttività per la totalità dei punteggi riparametrati assegnati ai dipendenti inseriti in graduatoria, per il punteggio riparametrato conseguito dal singolo dipendente.

Per ciò che concerne le risorse finanziarie utilizzate nel raggiungimento degli obiettivi programmati, si deve far riferimento al sopra citato Piano Esecutivo di Gestione, approvato con deliberazione n. 1 del 19.01.2023 e s.m.i.

3 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Le informazioni riguardanti dati economici finanziari sono desumibili dalla deliberazione del C.C. n. 70 del 21.12.2022, di approvazione del Bilancio per l'esercizio finanziario 2023-2025 e deliberazione C.C. n. 39 del 25.07.2022, di approvazione del DUP 2023/2025, e dalla deliberazione della C.C. n. 11 del 31.05.2024, con la quale veniva approvato il rendiconto della gestione, lo stato patrimoniale e la contabilità economica dell'esercizio finanziario 2023.

4 PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO IN GENERE

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.