



# **COMUNE DI VERRONE**

*Provincia di Biella*

## **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI VERRONE - ANNO 2018**

La relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009, così come integrato e modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra i risultati ottenuti nell'anno, conclude il ciclo della gestione delle performance ed evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse messe a disposizione.

In ottemperanza alle disposizioni vigenti ed ai principi enunciati dal D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. si predispone la seguente relazione conclusiva relativa alla attuazione del ciclo di gestione della performance per l'anno 2018.

In riferimento alle finalità sopradescritte, la Relazione tiene in considerazione le caratteristiche specifiche dell'Amministrazione, in termini di complessità organizzativa, articolazioni territoriali, tipologia di servizi resi al cittadino.

La stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

Al pari del Piano delle Performance, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del D.Lgs.150/2009, la Relazione è approvata dall'Organo di indirizzo politico amministrativo, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione.

### **PRESENTAZIONE**

La Relazione sulle Performance ha come obiettivo principale quello di condensare in un documento unitario gli esiti dell'applicazione dei diversi strumenti di misurazione della performance e di valutazione della gestione di cui l'Ente si è dotato.

Il documento compendia i diversi sistemi di controllo ed è ispirato ai principi di trasparenza e verificabilità dei risultati e si propone di illustrare, partendo dall'analisi di alcuni dati relativi al contesto, esterno ed interno in cui l'Ente opera, i risultati raggiunti, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati e indicazione delle cause e delle misure correttive da adottare.

Nella presente Relazione ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della performance complessiva dell'ente nell'anno 2018, come programmata nell'ambito del Piano della performance adottato dall'Ente.

La performance consente di valutare le prestazioni rese al fine di migliorare la qualità dei servizi e la competenza dei dipendenti. Ciò sta alla base Piano della Performance che l'Amministrazione ha adottato con la deliberazione n. 79 del 26/09/2018 che ha approvato il piano delle Performance per il triennio 2018-2020. Il Comune è dotato di un regolamento per pianificare ed esercitare l'attività dei controlli interni ai sensi dell'art. 3 D.L. 174/2012 convertito con legge 213/2012 e con deliberazione di G.C. n. 69 del 07/06/2012, ha adottato un proprio codice di comportamento del personale dipendente.

La presente relazione è finalizzata a rendicontare nel modo più accessibile quello che ha prodotto nel corso di un anno il Comune di Verrone, documentandolo con una breve descrizione sullo stato di avanzamento degli obiettivi e con una percentuale di raggiungimento dei risultati per obiettivo operativo.

L'impostazione della Relazione si conforma allo schema di riferimento delineato a suo tempo dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche con deliberazione n. 5/2012, tuttora valido. Il quadro organizzativo d'insieme presenta una vista generale che, muovendo dal contesto esterno di riferimento, tocca l'intelaiatura delle strutture dell'Amministrazione e le relative funzioni, da cui scaturiscono le analisi di contesto interno che recano informazioni sulle caratteristiche, sulle potenzialità e sulle problematiche gestionali connesse alle varie aree di intervento. Il Piano della Performance del Comune prevede un sistema di indicatori correlati ai singoli obiettivi e alle attività strutturali. Si tratta, in altre parole, di indicatori temporali e quantitativi. Occorre fare una distinzione tra il sistema di valutazione per il personale con incarico di PO e quello per il personale dipendente non responsabile di servizio. Il personale titolare di PO viene sottoposto a valutazione delle prestazioni correlate all'assegnazione della retribuzione di risultato dall'Organismo indipendente di valutazione; i dipendenti non incaricati di posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Responsabile del servizio di appartenenza. Il tutto attraverso il sistema di valutazione come da deliberazione G.C. n. 31 del 31/03/2017 con relative schede.

## CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

Verrone ha una popolazione di 1247 abitanti al 31/12/2018 e si estende su una superficie di 8,59 km<sup>2</sup>.

Per quanto riguarda il contesto esterno all'organizzazione comunale, si riportano gli aspetti di natura demografica indicativi di bisogni e necessità della collettività amministrata.

### Anno Residenti Variazione



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI VERRONE (BI) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(\*) post-censimento

## CONTESTO INTERNO

In base al vigente Regolamento di organizzazione, la struttura organizzativa del Comune di Verrone, è articolata in Servizi e Uffici. I Servizi costituiscono la tipologia organizzativa permanente e sono stati individuati sulla base delle linee d'intervento su cui insiste l'azione politico amministrativa dell'ente. Essi dispongono di autonomia operativa nell'ambito delle politiche di gestione e delle risorse assegnate dagli organi di direzione politica. In considerazione della contenuta dimensione dell'Ente, i Servizi sono finalizzati, altresì, alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinati ad una o più specifiche funzioni, ovvero ad uno o più specifici segmenti di utenza interna o esterna all'Ente. Gli Uffici sono la struttura organizzativa elementare che realizza attività tecnico operative nell'ambito di funzioni omogenee.

La struttura comunale è così composta al 31.12.2018:

<b>DIPENDENTI IN SERVIZIO</b>			
<b>n.</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>
1	Istruttore direttivo amministrativo	D	Finanziaria-Tributi-Commercio
1	Istruttore direttivo amministrativo	D	Tecnico-Urbanistica
1	Istruttore direttivo amministrativo	D	Tributi
1	Istruttore direttivo tecnico	D	Polizia municipale
<b>4</b>		<b>D Totale</b>	
1	Istruttore amministrativo	C	Demografica
1	Istruttore tecnico	C	Tecnico-Urbanistica
<b>2</b>		<b>C Totale</b>	
1	Esecutore operativo specializzato	B	Tecnico-Urbanistica
1	Esecutore tecnico specializzato	B	Tecnico-Urbanistica
<b>2</b>		<b>B Totale</b>	
<b>8</b>		<b>Totale complessivo al 31.12.2018</b>	

## ANALISI DELLE RISORSE

La quantità dei servizi e prodotti erogati denota buoni risultati in termini gestionali (grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG e PDO) e di produttività, indicativi di miglioramento dell'efficienza e della capacità di razionalizzazione delle attività.

L'incentivo al merito e all'incremento di produttività viene erogato secondo le logiche selettive imposte dal legislatore, diversificato in base alla valutazione della performance individuale e di struttura.

## CONSUNTIVAZIONE DEL PIANO PERFORMANCE

L'Organismo associato di valutazione ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, quindi ha valutato per ogni singolo Responsabile, i comportamenti organizzativi ed il contributo alla performance attraverso l'utilizzo delle schede di valutazione approvate con deliberazione di G.C. n. 31 del 31/03/2017. In forza di ciò è stato espresso parere positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2018 ed è stata proposta l'erogazione delle relative indennità di risultato e di produttività sulla base dei punteggi ottenuti.

### I RISULTATI RAGGIUNTI

Nelle tabelle a seguire di riportano i risultati raggiunti relativamente agli obiettivi/indicatori di performance strategici e gestionali individuati con il Piano della Performance per l'anno 2018 rispetto ai quali l'Organismo associato di valutazione ha effettuato il monitoraggio sul grado di avanzamento e la valutazione dei Responsabili di servizio e dipendenti.

L'esito è stato il seguente:

#### POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

Punteggio	Valutazione finale
< 70%	0
≥ 70,01% e < 94,99%	2
≥ 95%	1

#### PERSONALE DEI LIVELLI:

Punteggio	Valutazione finale
< 70%	0
≥ 70,01% e < 94,99%	1
≥ 95%	5

#### Categoria D - posizioni organizzative

Numero di valutazioni espresse	Valore medio
3	2.326,07

#### Categoria D - personale dei livelli

Numero di valutazioni espresse	Valore medio
2	1.930,72

### **Categoria C**

<b>Numero di valutazioni espresse</b>	<b>Valore medio</b>
2	2.674,32

### **Categoria B**

<b>Numero di valutazioni espresse</b>	<b>Valore medio</b>
2	1.467,90

## **VALUTAZIONE DEL PERSONALE**

L'attività svolta nel processo di valutazione del personale è ispirato al principio della continuità, in forza del quale, secondo un processo ascendente, tutta la struttura amministrativa partecipa alla realizzazione degli obiettivi e ciascuno è chiamato a rispondere, in proporzione alle rispettive responsabilità, al vertice dell'organizzazione della attività svolta.

Sul piano operativo il sistema di valutazione e misurazione della performance individuale si articola distintamente in relazione ai raggruppamenti di personale per categoria, individuati in funzione della qualifica e del ruolo organizzativo.

La performance individuale dei dipendenti si conferma in linea generali su buoni livelli in coerenza con i risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi/indicatori strategici individuati e assegnati con il Piano delle Performance.

## **CONCLUSIONI E ORIENTAMENTI PER L'ANNO 2019**

Si dà atto che anche durante l'anno 2018 è stata data continuità e prosecuzione al percorso di attuazione delle normative in tema di trasparenza (D.Lgs. n. 33/2013), controlli interni (Legge n. 213/2012), prevenzione della corruzione (D.L. n. 174/2012). Occorre infine comunque segnalare le difficoltà accresciutesi nel corso degli ultimi anni per continuare a garantire il livello dei servizi, quali le continue novità legislative, l'aumento dei carichi di lavoro a fronte dell'immutabile numero del personale in organico e le sempre minori risorse per compensare il trattamento accessorio.

Il presente documento si trasmette alla Giunta comunale per l'approvazione.