



COMUNE DI LOCANA
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

RELAZIONE
SULLA PERFORMANCE
ANNO 2022

Approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 94 del 22/11/2023

La Relazione sulla performance, prevista dall'articolo 10, comma 1, lettera b), del D. lgs. 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.

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. All'interno dell'area di interesse del Comune, nel corso dell'anno 2022, non sono stati registrati eventi rilevanti che abbiano influenzato in maniera considerevole le attività svolte. Sul territorio comunale i settori di maggiore rilevanza, quali l'agricolo, l'artigianale e commerciale non hanno subito particolari alterazioni della propria attività, rispetto agli anni precedenti.

Popolazione al 31/12/2022	1331
Superficie in Kmq	132,74
Scuola dell'infanzia	1
Scuola primaria	1
Scuola secondaria di primo grado	1

1.2 L'Amministrazione

Numero di dipendenti al 31/12/2022	
di cui :	
- D (Responsabili/ Posizione Organizzativa)	1
- C (Istruttori)	9
- B (Esecutori/ Collaboratori)	4
- A (Operatori)	0

Entrate correnti accertate nel 2022	1.259.104,92
Spese correnti impegnate nel 2022	2.800.287,97

1.3 Risultati raggiunti

Il Nucleo di Valutazione, esaminata la documentazione prodotta dai responsabili di area, osserva che gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Servizio, in linea generale, sono stati positivamente raggiunti.

1.4 Criticità ed opportunità

Sia consentita una digressione preliminare ai fini di una maggiore intelligibilità del presente paragrafo.

Il Ciclo di gestione della performance, contemplato nell'ambito "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Locana" (SMVP) e approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del giorno 20-10-2021 si snoda dalla fase della pianificazione strategica e programmazione a quella di monitoraggio e controllo, compresa quella della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Il citato Sistema relaziona, tra l'altro, il raggiungimento e la valutazione degli obiettivi all'applicazione del sistema premiale a favore del personale (ovvero, retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative, incentivo di produttività del personale, eventuali ulteriori voci incentivanti).

Nell'ambito del ciclo della Performance del Comune di Locana, rientra l'ex IPAB Casa di Riposo "Ospedale Verneti" a decorrere dalla pronuncia di estinzione dell'Istituzione dianzi indicata in virtù di D.G.R. n. 18 – 4868, del 08.04.2022 della Giunta Regionale del Piemonte che determinava il subentro, da parte del Comune di Locana, nella titolarità di tutti i rapporti giuridici attivi e passivi facenti capo all'ex IPAB.

L'assorbimento di cui sopra determinava, altresì, l'acquisizione da parte dell'Amministrazione Comunale di numero due unità di personale del presidio socio-assistenziale più volte richiamato. Dette risorse aggiuntive sono state valutate solo rispetto al grado di raggiungimento dell'obiettivo strategico "Implementazione della cultura nella performance anticorruzione". Ciò in ragione del fatto che, l'ex IPAB, attraverso la fusione per incorporazione di cui sopra, è divenuto parte dell'Amministrazione Comunale, con conseguente obbligo di applicazione del sistema di gestione del rischio di corruzione che, come è noto, è finalizzato a favorire il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa e a prevenire il verificarsi di eventi corruttivi. Il perseguimento dell'obiettivo è stato monitorato attraverso la gestione delle risorse finanziarie dell'Ex IPAB. I dati contabili, quali gestiti dall'Ente, hanno disvelato una sana e prudente gestione incompatibile con la commissione di fattispecie delittuose o, comunque, opache.

Ma procediamo con la trattazione in argomento.

Emerge, di vero, l'impossibilità di una valutazione delle due risorse sopra menzionate con riferimento agli indicatori generali di performance organizzativa. Muovendo dall'assunto per il quale la Performance organizzativa è il risultato che un'intera organizzazione con le sue articolazioni consegue ai fini del raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita, non c'è dubbio che tale misurazione non sia conferente rispetto ad un presidio socio assistenziale in ragione del diverso interesse pubblico perseguito.

Con riferimento, infine, alle criticità rilevate nell'ambito della performance organizzativa del Comune di Locana, valgono le considerazioni di cui *infra*.

Si sono rilevate alcune criticità nel raggiungimento dell'obiettivo afferente la tempestività dei pagamenti, avente ad oggetto, in particolare, il rispetto del termine di 30 giorni per il pagamento delle fatture. Il predetto risultato non è stato raggiunto.

Il Comune di Locana si attesta, nell'anno 2022, su un livello superiore a quanto stabilito dalla normativa (31 giorni). Tale ritardo è imputabile all'elevato numero dei finanziamenti, anche a valere sul PNRR, che l'Ente ha ricevuto ed ha provveduto ad appaltare, sia direttamente, sia avvalendosi della CUC. Gli atti amministrativi conseguenti ai contributi ricevuti, unitamente a quelli derivanti dal subentro nella titolarità dei rapporti giuridici attivi e passivi dell'IPAB estinta, hanno determinato un aumento del carico lavorativo, in specie sull'Ufficio Tecnico, che ha manifestato criticità nell'attività di ricezione e liquidazione delle fatture.

L'Amministrazione auspica di superare la criticità dianzi indicata, avendo provveduto all'assunzione di una nuova unità di personale a supporto dell'Ufficio predetto.

2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1 Albero delle performance

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:

- Area Amministrativa;
- Area Finanziaria;
- Area Tecnico-Manutentiva;
- Area 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.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 28.05.2022 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2022, nel quale sono contenuti gli indirizzi fondamentali al quale i Responsabili di Servizio devono attenersi nello svolgimento dei compiti e dei programmi istituzionali e sono stati altresì formalizzati gli obiettivi per l'anno 2022 da assegnare ai Responsabili degli Uffici e dei Servizi incaricati delle posizioni organizzative ed ai restanti dipendenti, 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.

Il Nucleo di Valutazione, a seguito della rendicontazione presentata dai Responsabili di Area, in linea generale, ha valutato positivamente l'attività svolta ed ha potuto constatare il pressoché totale raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Con deliberazione 79 del giorno 20-10-2021 si approvavano le nuove schede di valutazione del personale e si prendeva atto della sottoscrizione:

- 1- del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, che prevede all'art. 68 *che le risorse decentrate annualmente disponibili siano destinate ai seguenti utilizzi:*
 - a) *premi correlati alla performance organizzativa;*
 - b) *premi correlati alla performance individuale;*
 - c) *indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;*
 - d) *indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1, del C.C.N.L. del 14.09.2000;*
 - e) *compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies;*
 - f) *indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;*
 - g) *compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;*
 - h) *compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del C.C.N.L. del 14.09.2000;*
 - i) *compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;*
 - j) *progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;*
- 2- del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente di questo Comune l'anno 2022;

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. 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. 35 del 28.05.2022.

Gli obiettivi previsti dal Piano Triennale di prevenzione della corruzione, anche quelli previsti dalla Sezione Trasparenza 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.

3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Le informazioni riguardanti dati economici finanziari sono desumibili dalla deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del giorno 28.01.2022, con la quale è stato approvato il Bilancio pluriennale Triennio 2022 – 2024 e dalla deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del giorno 12.07.2023, in cui è stato approvato il rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2022, con allegata la relazione illustrativa della Giunta Comunale.

4. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico – amministrativo, sentiti Responsabili delle unità organizzative.

Il 15 novembre 2023 i Responsabili di Servizio 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. In pari data, il Nucleo di valutazione ha espresso il proprio giudizio, registrato al protocollo n. 5415 del 16 novembre 2023 in merito al raggiungimento degli obiettivi.

In merito agli indicatori di misurazione della condizione dell'ente per l'anno 2022, espressione della performance organizzativa, si fa quindi riferimento al seguente prospetto:

1) Performance organizzativa (fino a 10 punti)

Indicatori per la misurazione della condizione dell'ente

Indicatori	Sì / No	Punti
Rispetto del tetto di spesa del personale	Sì	1,25/1,25
Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente	Parziale	0,625/1,25
Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata	Sì	1,25/1,25
Riduzione dei tempi medi di pagamento	Parziale	1,00/1,25
Attuazione del programma delle opere di cui all'articolo 31 del D.Lgs. n. 50/2016	Sì	1,25/1,25
Attivazione sistemi di Misurazione Qualità Servizi	No	0,00/1,25
Attivazione servizi on-line	Sì	1,25/1,25
Assolvimento obblighi di Trasparenza	Sì	1,25/1,25
	Totale	7,875/10

In merito agli specifici obiettivi assegnati ai Settori in cui è ripartita l'organizzazione comunale per l'anno 2022, come risultanti dal piano della performance approvato per lo stesso anno, si fa riferimento al documento di rendicontazione in allegato "A" alla presente relazione e, in forma riassuntiva, al seguente prospetto:

Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Risultato ottenuto	Giudizio
Implementazione della cultura nella performance anticorruzione	100	100	Obiettivo raggiunto al 100%
Veneredigit: Attivazione e messa a regime degli atti amministrativi informatici	100	100	Obiettivo raggiunto al 100%
Utilizzo programma di Siscom PagoPAInterface sia per pagamenti spontanei dal sito internet che per pagamenti su istanza degli utenti agli uffici comunali. L'obiettivo si propone di dare maggiore autonomia agli utenti per il versamento dei diritti al Comune, senza passare attraverso il MAV	100	100	Obiettivo raggiunto al 100%
Assolvimento degli obblighi di pubblicazione ex D.lgs. 33/2013 nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale	100	100	Obiettivo raggiunto al 100%
Tempi di pagamento delle fatture ricevute. Monitoraggio delle risultanze della Piattaforma Certificazione Crediti gestita dal MEF, in relazione agli adempimenti relativi al Fondo Garanzia Debiti Commerciali di cui alla L.145/2018 e in base alle disposizioni della Circolare 17/2022 della Ragioneria Generale dello Stato disciplinante i parametri da rispettare secondo obiettivi PNRR. Il tempo medio di pagamento delle fatture non deve essere superiore ai 30 giorni e il ritardo medio di pagamento di conseguenza deve essere pari a zero oppure negativo	< 30 giorni medi	31	Obiettivo raggiunto all'80%
Manutenzione ordinaria strade comunali effettuata in amministrazione diretta (Mappatura interventi, chiusura buche, taglio erba bordo strada)	100	100	Obiettivo raggiunto

In merito alle valutazioni della performance dei Responsabili di posizione organizzativa si fa riferimento alle schede allegate al presente documento sotto le lettere "B-1" e "B-2", mentre, in merito alle valutazioni della performance del personale addetto ai servizi, si fa riferimento alle schede compilate dai suddetti Responsabili di servizio e visionate dal Nucleo di Valutazione, dalle quali risulta la distribuzione dei punteggi a sua volta oggetto di valutazione nelle schede "B-1" e "B-2", sotto la voce "Valutazione dei collaboratori" - "Capacità di differenziare le valutazioni".