



COMUNE DI MONTANARO

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2023

La relazione sulla performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli stakeholder interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Principi ispiratori della relazione

In riferimento alle finalità sopradescritte, la Relazione deve configurarsi come un documento snello e comprensibile accompagnato, ove necessario, da una serie di allegati che raccolgono le informazioni di maggior dettaglio.

Sotto un profilo generale, la stesura del documento deve essere ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna e esterna.

Al pari della "programmazione della performance", ai sensi dell'art.15, comma 2, lettera b), del D.Lgs.150, la Relazione è definita in collaborazione con i vertici dell'Amministrazione.

La Relazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), e 6, del D.lgs.150, deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI MONTANARO

La struttura del Comune è suddivisa in Settori, definibili come l'unità organizzativa di massimo livello, costituita per garantire il governo e la gestione di un insieme ampio ed omogeneo di funzioni, attività, processi amministrativo-produttivi e servizi.

Il settore costituisce il livello ottimale di organizzazione delle risorse finanziarie, umane e strumentali ai fini del conseguimento degli obiettivi dell'Amministrazione; in ciò assolvendo ad un ruolo di primario riferimento per gli Organi politico-istituzionali dell'ente, nella pianificazione strategica e nell'elaborazione di programmi, progetti e politiche di intervento. Il Settore è il punto di riferimento per le innovazioni organizzative, di servizio, di prodotto e di processo e per la programmazione ed il controllo della gestione. Il Settore è caratterizzato da un elevato grado di autonomia gestionale, organizzativa ed operativa nell'ambito degli indirizzi della direzione politica dell'Ente.

I Settori si distinguono in:

- a) Servizi di attività e processi di supporto, la cui attività è prevalentemente rivolta all'interno con funzioni di supporto ad altri Servizi;
- b) Servizi di attività e processi operativi, la cui attività è invece prevalentemente rivolta all'esterno, caratterizzandosi per la produzione di un prodotto finito, ovvero per l'erogazione di un servizio al cittadino;
- c) Servizi apicali che dipendono direttamente dall'organo di vertice dell'ente in conformità alla normativa statale o regionale in materia.

Con deliberazione n. 161 del 16.12.2015, la Giunta Comunale ha provveduto alla rideterminazione della Dotazione Organica del Comune di Montanaro e assetto organizzativo dei Servizi e degli uffici, in funzione della successiva reinternalizzazione del Servizio Asilo Nido e relativo personale, avvenuto con deliberazione di C.C. n. 73 del 22.12.2015.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 22.06.2016, successivamente alla chiusura dell'asilo nido e alla ricollocazione del personale reinternalizzato, alla luce della nuova programmazione del fabbisogno del personale e degli obiettivi previsti nel DUP, si è provveduto a rivedere l'attuale assetto organizzativo dell'Ente, al fine di delineare una maggiore funzionalità dell'Ente, e un contenimento della spesa,

realizzando un'organizzazione unitaria e un utilizzo più efficiente ed efficace del personale complessivamente disponibile, attraverso i seguenti interventi:

- Razionalizzazione ed ottimizzazione dei processi lavorativi, individuando una macrostruttura più consona alle esigenze organizzative attuali, accorpendo i servizi manutentivi con il settore tecnico in un nuovo settore denominato Settore Tecnico/Tecnico Manutentivo;
- Istituzione di un nuovo settore denominato Settore Vigilanza;

Con deliberazione n. 56 del 19.04.2017 la Giunta Comunale ha proceduto ad adeguare la dotazione organica del personale del Comune di Montanaro alle necessità dell'Ente, in un'ottica di maggiore funzionalità e razionalizzazione dei servizi, variando la struttura del Settore Finanziario, attraverso l'istituzione della nuovo U.O Risorse Umane e Commercio.

Con delibera del C.C. n. 35 del 02.05.2017, si è proceduto, alla reinternalizzazione nei ruoli occupazionali del Comune di Montanaro della dipendente proveniente da Città Futura srl in liquidazione, inquadrata nella categoria D, in sostituzione dell'unità di personale cessato nel corso dell'anno, con un part-time 94,44%.

Con il medesimo atto si è provveduto a rivedere il fabbisogno del personale adeguando il piano di programmazione 2017/2019, già inserito nel Documento unico di programmazione approvato con delibera n. 46 del 21/10/2016 procedendo nel corso dell'anno 2017, all'ampliamento del part-time alle due dipendenti reinternalizzate dal servizio Asilo Nido e attualmente ricollocate nel Settore Finanziario e nel Settore Vigilanza dall' 85% al 94,44%.

A decorrere dall'anno 2022, l'art. 6 del D.L. 80/2021 ha introdotto un nuovo strumento di programmazione denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao).

Con il successivo D.P.R. 24 giugno 2022, n.81 è stata approvata, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

1. Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
2. Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
3. Piano della performance, di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
4. Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
5. Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n.124;
6. Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

Per i Comuni con meno di 50 dipendenti il comma 3 dell'art.6 citato ha previsto che tali amministrazioni sono tenute alla redazione del Piao "semplificato" limitatamente all'art. 4, comma 1, ovvero:

1. lettera a) struttura organizzativa;
2. lettera b) organizzazione e lavoro agile;
3. lettera c) n. 2) piano triennale dei fabbisogni con riferimento alla programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissione di servizi, attività o funzioni;

Il Comune di Montanaro essendo un ente con un numero di dipendenti inferiore a 50, alla data del 31/12/2023 precisamente n. 24, ha continuato ad approvare singolarmente i seguenti piani:

- Piano delle Performance di cui all'art. 10, c.1, lett.a) e c.1 ter del d.lgs.150/2019 (già approvato con delibera della G.C. n.44 del 18/04/2023);
- Piano organizzativo del lavoro agile di cui all'art. 14, c.1, della Legge 124/2015;
- Piano delle Azioni Positive di cui all'art. 48, c.1 del D.Lgs.11/04/06, n.198 (già approvato con deliberazione della G.C. n. 186 del 14/12/2022;

Con delibera della Giunta comunale n. 72 del 07/06/2023, è stato approvato il Piano integrato di Attività e di Organizzazione 2023/2025 composto dalle seguenti sezioni:

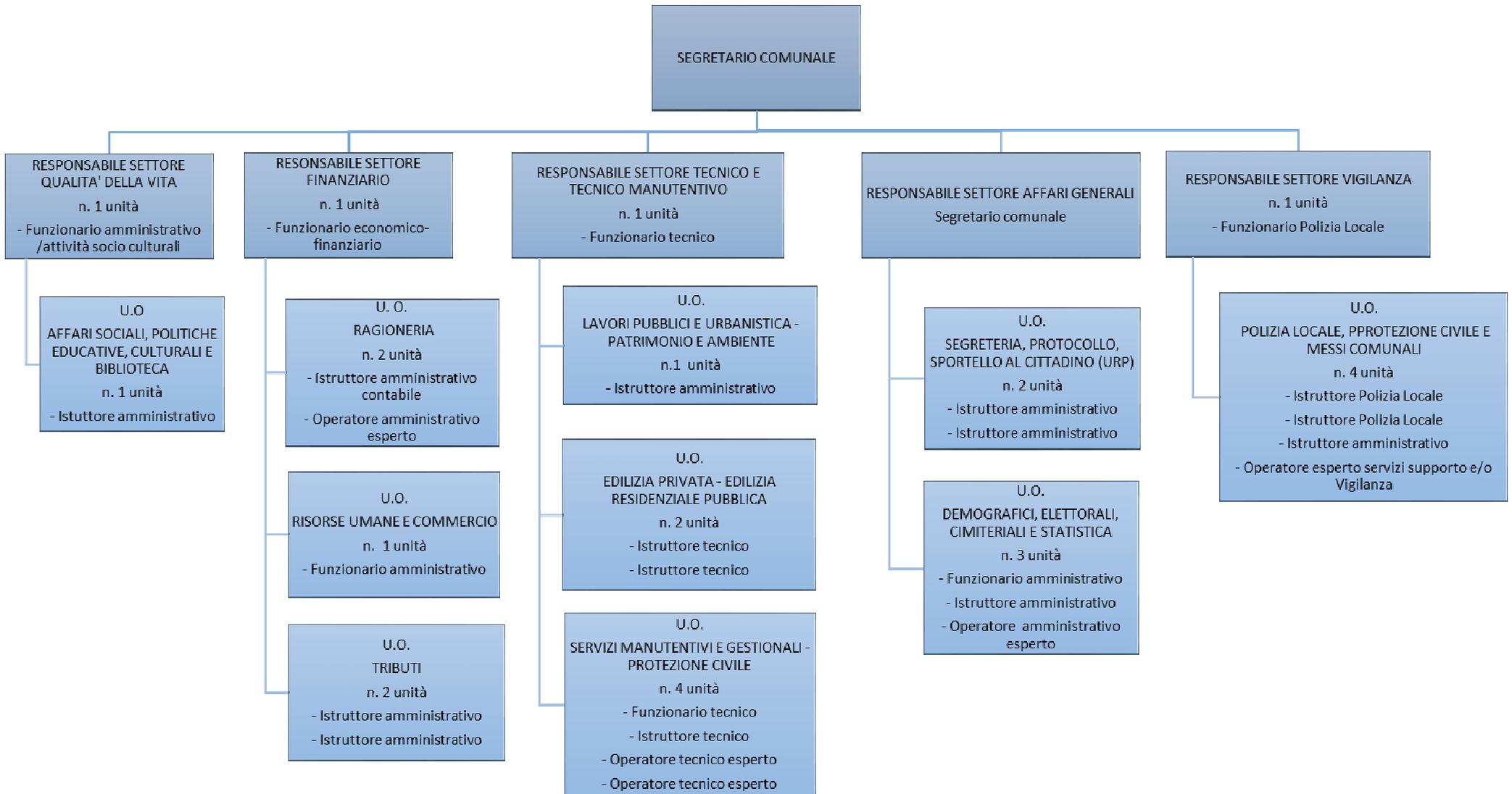
- 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione;
- 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione;
- 3 - Capitale Umano e Organizzazione;

4 - Monitoraggio;

Con deliberazione di G.C. n. 63 del 17/05/2023, in riferimento alle nuove aree di inquadramento, sono stati definiti i nuovi profili professionali entrati in vigore dal 01/04/2023 con in nuovo CCNL16/11/2022

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 17.05.2023 è stata approvata la sostituzione integrale dell'allegato II del "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi modalità concorsuali e requisiti di accesso" denominato: "Declaratorie delle aree professionali - catalogo dei profili professionali per aggiornarlo alle nuove disposizioni previste dal CCNL 16/11/2022 al Titolo III ed il "nuovo organigramma del Comune di Montanaro", che si riporta a seguire, ed l'organizzazione generale di cui sopra si rispecchia anche nel Piano della Performance dell'anno 2023 approvato dall'Organo Esecutivo con deliberazione n. 44 del 18/04/2023

..



Dipendenti al 31/12/2023

Si evidenzia che, il PEG dell'anno 2023 indica i seguenti elementi di organizzazione e di analisi:

NUMERO DEL CENTRO DI RESPONSABILITA'	PEG 2023 CENTRI DI RESPONSABILITA'	NOME E COGNOME DEL RESPONSABILE
1	Settore Finanziario	AMATUZZO Alessandra
2	Settore Tecnico e Tecnico Manutentivo	PERUZZO Viviana
3	Settore Vigilanza	CERIA Luca - dal 01/04/2023 al 30/09/2023 Convenzione per il servizio associato di vigilanza a carico del Comune di Montanaro per il 17%; dal 01/10/2023 al 31/12/2023 utilizzo a scavalco massimo 10 ore a settimana
4	Settore Qualità della Vita	CANONICO Paolo Alberto
5	Settore Affari Generali	BOSICA dott. Carlo (Segretario Com.le)

Ad ogni Settore, come indicato nel precedente organigramma, fanno capo una o più unità operative.

Il regolamento di contabilità, adottato con Delibera di Consiglio comunale n.47 del 21/10/2016, così come modificato con ultima deliberazione del C.C. n. 52 del 10/11/2021, prevede che la Giunta Comunale definisca, sulla base del bilancio di previsione deliberato dal Consiglio Comunale, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

Attualmente, presso il Comune di Montanaro, in forza all'art. 97, comma 4 del D.Lgs. 267/2000 s.m.i., spetta al Segretario comunale sovrintendere allo svolgimento delle funzioni dei Responsabili di Settore, coordinandone l'attività;

Il Responsabile del Settore, sulla base del PEG, determina le attribuzioni agli incaricati di procedimento in coerenza alle disposizioni impartite dal regolamento in materia di responsabile di procedimento e del diritto di accesso ai documenti amministrativi, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 69 del 22.12.1997, individuando, se ritenuto opportuno, il responsabile di uno o di un'intera categoria di procedimenti.

Di norma il titolare delle Unità Operative viene nominato Responsabile dei procedimenti facenti capo al servizio di pertinenza, tuttavia il responsabile finale di tutti i procedimenti risulta il Responsabile titolare del Settore.

In particolare il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2023 è stato redatto in coerenza alle disposizioni del regolamento di contabilità e del Documento Unico di Programmazione (DUP) che prevede che il Peg dell'ente:

- a) Delimiti gli ambiti decisionali e di intervento di amministratori e responsabili dei servizi;
- b) Chiarisca ed integri le responsabilità tra servizi di supporto e servizi la cui azione è rivolta agli utenti finali;
- c) Faciliti la valutazione della fattibilità tecnica degli obiettivi definiti a livello politico, orientando e guidando la gestione;
- d) Responsabilizzi sull'utilizzo delle risorse e sul raggiungimento dei risultati;
- e) Favorisca la veridicità e l'attendibilità delle previsioni del DUP e del bilancio, garantendone il dettaglio dei contenuti programmatici e contabili.

Inoltre la struttura del Peg garantisce il collegamento con:

- a) la struttura organizzativa dell'ente, tramite l'individuazione dei responsabilità e la definizione degli obiettivi di ordinaria amministrazione;
- b) gli obiettivi di gestione, attraverso la definizione di obiettivi esecutivi relativi alla performance individuale ed organizzativa;
- c) le dotazioni finanziarie, attraverso la ripartizione delle tipologie di entrate in categorie, capitoli ed eventualmente articoli, e dei programmi di spesa in macroaggregati, capitoli ed eventualmente articoli;
- d) le dotazioni di risorse umane e strumentali, mediante l'assegnazione del personale.

La struttura organizzativa del Comune di Montanaro è articolata allo stato attuale in cinque Settori come evidenziato nell'organigramma riportato a pagina 3.

ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE/NUCLEO DI VALUTAZIONE ED ESERCIZIO FUNZIONI RELATIVE

Per la verifica della rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti, l'Amministrazione comunale si avvale dell'Organismo Indipendente di Valutazione o del Nucleo di Valutazione, che opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.

Con deliberazione n. 17 del 25/01/2017, la Giunta Comunale ha proceduto alla costituzione del Nucleo di valutazione monocratico.

Di conseguenza, con il medesimo provvedimento, è stato modificato l'art 36 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi. Nel testo novellato l'istituzione e le funzioni del Nucleo di Valutazione vengono disciplinate come segue:

Art. 36 – Istituzione e funzioni

1. *Il Comune di Montanaro, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, ai sensi del vigente art. 147 del D.lgs. n. 267/2000 ed in riferimento alla non applicabilità diretta dell'articolo 14 del D.Lgs. n. 150/2009 delle autonomie territoriali, individua un nucleo di valutazione monocratico con le seguenti finalità:*
 - a) *Valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 89 e seguenti del C.C.N.L. 31/03/1999;*
 - b) *Verifica l'adozione e attuazione del sistema di valutazione permanente dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa, ai sensi dell'articolo 8 e seguenti del C.C.N.L. 31/03/1999 e del personale dipendente nel rispetto dei principi contrattuali e del D.Lgs. n. 150/2009;*
 - c) *Collabora con l'Amministrazione comunale e con i Responsabili di settore per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'ente locale;*
 - d) *Certifica la possibilità di incremento del fondo delle risorse decentrate, di cui all'articolo 15 del C.C.N.L 01/04/1999, ai sensi dell'articolo n. 15, comma 2 e comma 4 del medesimo contratto.*
2. *Il Nucleo di valutazione svolge inoltre le seguenti attività:*
 - a) *Monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni;*
 - b) *Comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed Amministrazione;*
 - c) *Valida la relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione;*
 - d) *Garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo i disposti di legge e dei contratti collettivi nazionali e dei contratti integrativi, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;*
 - e) *Propone, sulla base del sistema di cui all'art. 7 del D.Lgs. 150/2009, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei responsabili di settore e l'attribuzione ad essi dell'indennità di risultato di cui all'art. 11 del CCNL 31.3.1999;*
 - f) *È responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CIVIT di cui all'art. 13 del D.Lgs 150/2009;*
 - g) *Promuove l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;*
 - h) *Verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;*
 - i) *Supporta i titolari di P.O. nella valutazione dei propri collaboratori*

3. *Il Nucleo di Valutazione adotta le metodologie permanenti di valutazione del personale dipendente ai sensi dell'art. 29 comma 7 del presente regolamento, provvede alla graduazione dell'indennità di posizione dei titolari di P.O. e alla valutazione finalizzata all'erogazione della retribuzione di risultato dei responsabili di settore.*
4. *Alla nomina del Nucleo di Valutazione provvede il Sindaco con proprio decreto.*
5. *Il Nucleo di valutazione, al momento del suo insediamento, stabilisce autonomamente i criteri e le modalità relative al proprio funzionamento.*
6. *Per l'espletamento della propria attività, il Nucleo di valutazione ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'Ente e può richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni ai titolari di P.O."*

Il Nucleo di Valutazione esercita in piena autonomia le funzioni di cui all'art. 14, comma 4 del D.Lgs. 150/09 e, ai sensi dell'art. 14, comma 2, del medesimo decreto, svolge le attività di controllo strategico di cui all'art. 6 d, comma 1, del decreto legislativo 30/07/1999, n. 286.

Con Decreto del Sindaco n. 11 del 30/12/2022, per il triennio 2023/2025 è stato nominato il Dott. Bosio Armando quale Nucleo di Valutazione monocratico.

Per quanto riguarda il ciclo delle performance per l'anno 2023, è da rilevare che la fase di attuazione, consistente nell'esame e adozione dei processi del Piano delle Performance e dei documenti relativi alla valutazione del personale e dei responsabili di settore, è stata oggetto di approvazione da parte del Nucleo di Valutazione del Comune di Montanaro, con verbale n. 2 del 03/04/2023.

Con verbali n. 1 del 29/02/2024, n. 2 del 02/04/2024 e n. 3 del 02/04/2024, il Nucleo di valutazione ha proceduto all'espletamento delle fasi successive per la chiusura del ciclo delle performance 2023.

L'INTRODUZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dal NdV con verbale n. 1 del 21/06/2017 successivamente modificato con verbale n. 4 del 23.07.2018, si ispira ai principi di miglioramento continuo della qualità dei servizi resi dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

Il sistema individua:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- b) le modalità di raccordo con i sistemi informativi contabili;
- c) le modalità di raccordo con il sistema dei controlli interni;
- d) le procedure di conciliazione nell'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il sistema ha ad oggetto sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, che la misurazione e la valutazione della performance individuale, definendone obiettivi e indicatori.

IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Con deliberazione n. 44 del 18/04/2023 è stato approvato il Piano della Performance dell'anno 2023, l'Ente ha provveduto alla definizione della struttura degli obiettivi che risultano essere così articolati:

- Obiettivi di ordinaria amministrazione
- Obiettivi gestionali e obiettivi esecutivi di miglioramento individuati in attuazione degli obiettivi strategici del DUP 2023/2025;

Il sistema di misurazione e valutazione della performance, si articola nelle seguenti macrofasi sviluppate ciclicamente in riferimento all'esercizio di bilancio annuale:

- a) programmazione: consiste nella definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dai valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) monitoraggio: consiste nel costante riscontro della coerenza e della sostenibilità delle azioni e degli interventi posti in essere e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi;
- c) consuntivazione: misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;

La definizione e assegnazione degli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti

strumenti :

- a) Le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- b) Il Piano Generale di Sviluppo, approvato dal Consiglio, attraverso il quale si realizza il confronto delle linee programmatiche con le reali possibilità operative dell'ente e si esprimono, per la durata del mandato in corso, le linee d'azione dell'ente nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, dei servizi gestiti direttamente e non, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare;
- c) Il D.U.P.
- d) Il Piano dettagliato degli obiettivi, ai sensi del comma 3 bis dell'art. 169 del D.Lgs n.267/2000;
- e) il Piano della Performance, che definisce gli interventi correlati alla misurazione della performance organizzativa ad individua le schede di dettaglio dei singoli obiettivi assegnati nel PEG ai responsabili di settore; attraverso il Piano della Performance sono definiti operativamente:
 - a. gli obiettivi che il Comune intende perseguire prioritariamente in coerenza con gli strumenti di pianificazione e programmazione generale dell'ente;
 - b. le dotazioni di risorse necessarie per il conseguimento degli stessi obiettivi;
 - c. i Responsabili di struttura organizzativa, i Responsabili degli obiettivi e delle dotazioni di cui ai punti precedenti.

Gli obiettivi ricompresi nel Peg e nel Piano della Performance individuano:

- a) risultati attesi particolarmente qualificanti, sfidanti e significativi, specificamente orientati alla generazione di valore per l'utenza esterna o interna ovvero per la comunità locale nel suo complesso;
 - b) misure di risultato o altre tecniche di valutazione utilizzate per la verifica finale dei risultati effettivi e per l'analisi degli sconostamenti.
- f) *Piano Triennale per la prevenzione della corruzione per la trasparenza e l'integrità 2022 – 2023-2024*, approvato con deliberazione di G.C. n. 51 del 27/04/2022, confluito dentro al P.I.A.O., approvato con delibera della Giunta comunale n. 72 del 07/06/2023.

Il piano è collegato al ciclo della di gestione delle performance, infatti il sistema di misurazione e valutazione della performance”, pubblicato sul sito istituzionale, costituisce uno strumento fondamentale attraverso cui la “trasparenza” si concretizza.

Nel piano delle performance è stato previsto l’inserimento di appositi obiettivi trasversali assegnati ai Responsabili.

In particolare sono stati oggetto di analisi e valutazione i risultati raggiunti in merito ai seguenti obiettivi:

- Prevenzione della corruzione
- Attuazione della trasparenza
- Attuazione della transizione digitale, innovazione e ammodernamento dei servizi - Misure previste dal PNRR
- Attuazione del sistema dei controlli
- Recupero annualità pregresse attraverso attività di controllo, sollecito e riscossione coattiva
- Verifica a campione autocertificazioni
- Promozione e miglioramento dell’efficienza e della riduzione dei consumi energetici

Sintetizzando nel corso dell’anno 2023 si è provveduto a:

- Attuare forme di consultazione in sede di elaborazione del P.P.C.T.
- Individuare le aree di rischio
- Formare in materia anticorruzione tutti i propri dipendenti con appositi corsi di formazione sia esterna che interna
- Monitorare il ciclo della performance con il supporto dal nucleo di valutazione

Anche la trasparenza ha rappresentato uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, da questo punto di vista essa, infatti ha consentito:

- La responsabilizzazione dei funzionari e la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento per verificare dei "blocchi" anomali del procedimento stesso;
- La conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono state impiegate e, per tal via, se l'utilizzo di risorse pubbliche è stato deviato verso finalità improprie;

Per quanto riguarda la trasparenza anche il sito è stato aggiornato nel corso dell'anno 2023 adeguandolo alla nuova normativa.

All'interno dell'Ente nel corso dell'anno 2023 sono state svolte le seguenti attività:

- Aggiornamento del P.P.C.T., contenuto dentro al piao, al cui interno devono essere previste anche specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza;
- Controllo degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- Attuazione dell'accesso civico, con l'istituzione dell'apposito registro delle domande di accesso generalizzato, il quale è stato pubblicato sul sito trasparenza nell'apposita sezione. Il regolamento per l'accesso civico è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 05/04/2017.

I contenuti del Piano della prevenzione della corruzione e della Trasparenza sono stati coordinati con gli obiettivi indicati nel Piano delle Performance.

Nell'anno 2023 sono stati assegnati ai Responsabili dei settori i progetti e le risorse indicati nella deliberazione della G.C. n. 201 del 28.12.2022– esecutiva, e nella deliberazione di G.C. 44 del 18/04/2023 di approvazione del piano delle Performance anno 2023.

Ogni responsabile di settore e ogni dipendente del Comune è stato valutato sulla base degli obiettivi gestionali ed esecutivi di miglioramento assegnati;

Il "piano della performance" approvato dalla Giunta Comunale e pubblicato sul sito del Comune, per l'anno 2023 ha individuato i seguenti obiettivi:

Processo n. 1 - Gestione servizi scolastici, Sportivi e del Tempo Libero,
obiettivo migliorativo: Potenziamento dei servizi educativi;

obiettivo gestionale: istruzione prescolastica e altri ordini di istruzione – servizi ausiliari all'istruzione – politiche giovanili, sport e tempo libero;

Processo n. 2 - Affari sociali, Culturali e Biblioteca,
obiettivo migliorativo: Gestione e potenziamento dei servizi digitali a favore dei cittadini, gestire e valorizzare la Biblioteca attraverso la promozione della lettura;

obiettivo gestionale: Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale – Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico – popolare – interventi per l'infanzia e i minori e per gli asili nido - interventi per gli anziani – interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale - interventi per le famiglie – programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali;

Processo n. 3 - Ragioneria,
obiettivo migliorativo: Incarico broker assicurativo dell'ente, Rendicontazione finale e certificazione conclusiva del Fondo Funzioni fondamentali Enti Locali di cui all'art. 106 del DL 19/05/2020 n. 34;

obiettivo gestionale: Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato; servizi ausiliari all'istruzione – tutela, valorizzazione e recupero ambientale,- interventi per l'infanzia e i minori per gli asili nido;

Processo n. 4 - Tributi,
obiettivo migliorativo: Attività di riscossione e accertamento delle entrate tributarie finalizzata al recupero del pregresso e sino alla fase della riscossione coattiva;
obiettivo gestionale: gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali – sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente;

Processo n. 5 - Risorse Umane,

obiettivo migliorativo: Adeguamenti normativi in materia di personale in seguito a sottoscrizione CCNL 2019/2021 in data 16/11/2022: applicazione nuova classificazione del personale, revisione modulistica permessi, rispetto dei tempi per la sottoscrizione del CCDI 2023/2025.

obiettivo gestionale: organi istituzionali – Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato– altri servizi generali;

Processo n. 6 - Lavori Pubblici, Urbanistica, Patrimonio, Ambiente,

obiettivo migliorativo: Interventi di efficientamento energetico delle scuole comunali;

obiettivo gestionale: gestione dei beni demaniali e patrimoniali — difesa del suolo – tutela e valorizzazione e recupero ambientale - viabilità e infrastrutture stradali – agricoltura, politiche agroalimentare e pesca;

Processo n. 7 - Edilizia Privata, Edilizia Residenziale Pubblica,

obiettivo migliorativo: Fornire linee guida per il miglioramento della relazione con la PA, per semplificazione, velocizzazione e snellimento dei processi di istruttoria e di rilascio delle autorizzazioni;

obiettivo gestionale: urbanistica e assetto del territorio – edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico popolare;

Processo n. 8 - Servizi Manutentivi e gestionali,

obiettivo migliorativo: Manutenzione, verifiche e interventi sugli immobili comunali anche in riferimento alle norme di sicurezza;

obiettivo gestionale: gestione dei beni demaniali e patrimoniali - edilizia residenziale pubblica e locale – tutela, valorizzazione e recupero ambientale – trasporti e diritto alla mobilità – soccorso civile – rifiuti;

Processo n. 9 - Polizia Locale e pubblica sicurezza,

obiettivo migliorativo: Riscossione ruoli coattivi CDS anno 2021 -Gestione manifestazioni temporanee 3) Controllo esterno C.D.S.

obiettivo gestionale: polizia locale e amministrativa.

Processo n. 10 - Segreteria, Protocollo e Comunicazioni e relazioni con il cittadino,

obiettivo migliorativo: Valorizzazione Ufficio Relazioni con il Pubblico – Aggiornamento sito istituzionale e corretta applicazione del Piano Anticorruzione e trasparenza.

obiettivo gestionale: organi istituzionali – segreteria generale

Processo n. 11 - Servizi Demografici: Attività di anagrafe, stato civile, elettore e leva – servizi cimiteriali,

obiettivo migliorativo: Aggiornamento Ufficio Comunale di Censimento- Convivenze anagrafiche e Popolazioni speciali - Digitalizzazione cartellini Carte identità rilasciate;

obiettivo gestionale: elezioni e consultazioni popolari – anagrafe e stato civile – servizio necroscopico e cimiteriale.

MONITORAGGIO

L'attività di monitoraggio della performance comporta un costante riscontro da parte di tutti i soggetti coinvolti.

CONSUNTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'attività di consuntivazione prende avvio al termine (dopo il 31 dicembre) dell'esercizio di misurazione e valutazione.

I responsabili dei settori raccolgono e rielaborano le informazioni operative e contabili relative agli obiettivi di propria competenza ed aggiornano i prospetti di misurazione.

Il segretario, con il NdV, coordina il reperimento di tutti i prospetti di misurazione e predispone un documento aggregato che, unitamente alle risultanze complessive di bilancio ed al riscontro dei vincoli di finanza pubblica, porti alla formulazione della valutazione della performance organizzativa complessiva e del contributo reso dalla stessa delle varie unità organizzative.

I responsabili dei settori, dopo aver aggiornato i prospetti di misurazione, effettuano l'attività di valutazione dei propri collaboratori.

Completate le attività di cui ai punti precedenti, il NdV acquisisce la valutazione della performance organizzativa e le schede di valutazione delle performance individuali predisposte dai responsabili di settori ed avvia l'attività di confronto con ogni responsabile al fine di formulare la proposta di valutazione da sottoporre all'organo di indirizzo politico amministrativo.

Recepite le proposte di valutazione dal NdV, l'Organo di indirizzo politico amministrativo attribuisce in via definitiva i punteggi ai titolari di posizione organizzativa.

RISULTATI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La valutazione della performance organizzativa è stata espletata dal NdV che ha espresso una valutazione del contributo reso da ogni unità organizzativa al conseguimento della performance organizzativa complessiva con proprio verbale n. 1 in data 29/02/2024, n. 2/2024 del 02/04/2024 e n. 3 del 02/04/2024.

Tale valutazione ha avuto per oggetto il grado di conseguimento delle azioni strategiche definite ad inizio esercizio, la verifica degli equilibri finanziari ed economico patrimoniali dell'ente, nonché il rispetto dei vincoli di finanza pubblica, con i risultati esposti nei seguenti prospetti riepilogativi:

CENTRO DI RESPONSABILITA':		SETTORE QUALITA' VITA		
Responsabile:		CANONICO Paolo Alberto		
SCHEDE RIASSUNTIVA PROCESSI 2023 E INDICATORI DI RISULTATO				
Numero processo	Descrizione processo	Valore atteso totale	Grado di raggiungimento del processo	Punteggio ottenuto
		punti	%	punti
1	Scolastici, Sportivi e Tempo Libero	19	100	19
2	Affari Sociali, Culturali e Biblioteca	31	100	31
	Fattore 1 Risultati dei processi: Totali	50		50
	Fattore 2 Performace individuale ed organizzativa: Totali			44,00
			Punteggio totale	94,00

CENTRO DI RESPONSABILITA':		SETTORE FINANZIARIO		
Responsabile:		AMATUZZO Alessandra		
SCHEDA RIASSUNTIVA PROCESSI 2023 E INDICATORI DI RISULTATO				
Numero processo	Descrizione processo	Valore atteso totale	Grado di raggiungimento del processo	Punteggio ottenuto
		punti	%	punti
3	Ragioneria	35	100	35
4	Tributi e Commercio	7,5	100	7,50
5	Risorse Umane	7,5	100	7,50
Fattore 1 Risultati dei processi: Totali		50		50,00
Fattore 2 Performace individuale ed organizzativa: Totali				47,00
			Punteggio totale	97,00

CENTRO DI RESPONSABILITA':		SETTORE TECNICO e TECNICO MANUTENTIVO		
Responsabile:		PERUZZO Ing. Viviana		
SCHEDA RIASSUNTIVA PROCESSI 2023 E INDICATORI DI RISULTATO				
Numero processo	Descrizione processo	Valore atteso totale	Grado di raggiungimento del processo	Punteggio ottenuto
		punti	%	punti
6	Lavori Pubblici, Urbanistica, Patrimonio, Ambiente	30	100	30
7	Edilizia Privata, Edilizia Residenziale Pubblica	10	100	10
8	Servizi Manutentivi e gestionali, Pubblica sicurezza e protezione civile	10	100	10
Fattore 1 Risultati dei processi: Totali		50		50
Fattore 2 Performace individuale ed organizzativa: Totali				43,00
			Punteggio totale	93,00

CENTRO DI RESPONSABILITA':		SETTORE VIGILANZA		
Responsabile:		Commissario Ceria Luca		
SCHEDA RIASSUNTIVA PROCESSI 2023 E INDICATORI DI RISULTATO				
Numero processo	Descrizione processo	Valore atteso totale	Grado di raggiungimento del processo	Punteggio ottenuto
		punti	%	punti
9	Polizia Locale	50	100	50
Esito Valutazione Obiettivi				50,00
Fattore 2 Performace individuale ed organizzativa: Totali				45,00
			Punteggio totale	95,00

CENTRO DI RESPONSABILITA':			SETTORE AFFARI GENERALI	
Responsabile:			SEGRETARIO COMUNALE BOSICA dott. Carlo dal 01/12/2021	
SCHEDA RIASSUNTIVA PROCESSI 2022 E INDICATORI DI RISULTATO				
Numero processo	Descrizione processo	Valore atteso totale punti	Grado di raggiungimento %	Esito complessivo %
10	Segreteria, Protocollo e Comunicazioni e Relazioni con il Cittadino		100	
11	Servizi Demografici		100	
	Esito Valutazione Obiettivi (100 al 50%)			50,00
	Esito Valutazione Comportamenti 95,71 al 50%)			47,86
Esito complessivo				97,86
			Punteggio totale	97,86

Nel corso dell'anno 2023 il Comune di Montanaro ha continuato il percorso di potenziamento dell'attività di digitalizzazione dei servizi al fine di dare sempre una risposta puntuale ai cittadini utilizzando i fondi PNRR.

Si può concludere che il piano delle Performance ha dato luogo ad un documento preciso di sintesi finalizzato alla comunicazione esterna delle modalità e dei contenuti dell'impegno del Comune a perseguire programmi ed obiettivi.

Non sono stati adottati provvedimenti disciplinari e tutto il personale ha collaborato, nonostante la difficile situazione emergenziale che ha caratterizzato questo anno, alla realizzazione degli obiettivi individuati dall'Amministrazione.

La performance di tutto il personale si conferma su ottimi livelli, in piena coerenza con i risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi assegnati con il Piano della Performance e del Peg.

La presente relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione e sarà pubblicata sulla sezione trasparenza del "sito internet".

La validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dell'indennità di risultato e del compenso per la produttività in favore del personale sulla base della valutazione da ognuno ottenuta.

Montanaro, 10/04/2024

Il Segretario Comunale
(Bosica dott. Carlo)
f.to digitalmente