



# COMUNE DI VOTTIGNASCO

Provincia di Cuneo

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021

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*

### *5. Processo di redazione della Relazione sulla performance*

5.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

5.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

## **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, l'anno 2021 è stato caratterizzato dalle conseguenze socio-economiche scaturite dalle misure adottate dal Governo per il contenimento della pandemia da Covid-19.

Tutto ciò ha influenzato le attività svolte nel corso dell'anno.

La situazione del Comune è la seguente:

Popolazione al 31.12.2021	497
Superficie in Kmq	8
Micronido affidato in gestione	0
Scuole dell'infanzia statale	1
Scuole primaria statale	1
Scuole secondaria I grado statale	0

Rispetto all'anno precedente si è verificato un aumento della popolazione di 7 unità.

### 1.2. Amministrazione

Numero di dipendenti al 31.12.2021	2/3
Di cui:	
- D (Responsabili/posizione organizzativa) dal 16-06-2021	1 tempo parziale al 50%
- C (Istruttori/Agenti) - Istruttore Capo Polizia Locale	1 al 100%
- C Istruttore Amministrativo	1 Tempo Parziale al 88,89%
- C Istruttore Tecnico fino al 15-06-2021	1 Tempo Parziale al 50%

Entrate correnti accertamenti 2021	507.216,25
Spese correnti impegnate anno 2021	419.170,62
- Di cui per il personale dipendente	132.116,37

### 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**

:

Le Aree sono così individuate:

Area 1 – comprendente i servizi di: Segreteria generale, Protocollo-Affissioni-URP-Albo Pretorio; Scuola e Sociale; Uffici Finanziari e Tributi.

Area 2 – comprendente i servizi di: Uffici tecnici: edilizia privata; edilizia pubblica, Ambiente, urbanistica e SUAP, manutenzione e Centrale Unica di Committenza.

Area 3 – comprendente i servizi di vigilanza, protezione civile ed attività economiche.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 20 del 24/03/2021 ha approvato il PEG per l'anno 2021 con assegnazione delle risorse ai Responsabili degli Uffici e dei Servizi incaricati delle posizioni organizzative, necessarie per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti con il D.U.P. e contenuti nel Piano delle Performance approvato con delibera della G.C. n 34 del 22/07/2021, 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, seguito dalle rendicontazioni presentate dal personale ha valutato positivamente l'attività svolta ed ha potuto constatare il totale raggiungimento degli obiettivi assegnati, atteso che nell'ente le posizioni organizzative sono ricoperte dagli organi politici.

### **2.2. Obiettivi**

Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico – amministrativo, a seguito di consultazione con i Responsabili delle aree e sono definiti nel DUPS.

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.

I responsabili di P.O. hanno presentato al Segretario comunale la documentazione attestante il raggiungimento degli obiettivi perseguiti.

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

## **DIPENDENTI:**

DIPENDENTI	VALUTAZIONE COMPLESSIVA
N 1 D Dal 16-06-2021 a Tempo Parziale al 50%	100
N 1 Ispettore Capo Polizia Locale	100
N 1 Istruttore Amministrativo a tempo parziale 88,89%	100
N 1 Istruttore Tecnico fino al 15-06-2021	100

Per ciò che concerne le risorse finanziarie utilizzate nel raggiungimento degli obiettivi programmati, si deve far riferimento al Piano Esecutivo di Gestione, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 24/03/2021.

### **3. 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 situazione di disagio e promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazione sui temi delle pari opportunità.

### **4. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

#### **5.1. Fasi , soggetti, tempi e responsabilità**

Gli obiettivi, programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, e sono stati informati i dipendenti.

Il personale ha presentato al Nucleo di Valutazione, nella sua veste monocratica impersonata dal Segretario comunale, la relazione inerente gli obiettivi assegnati per l'anno di riferimento, in cui viene specificato il grado di raggiungimento.

Le relazioni dei Responsabili sono state sottoposte ad esame e valutazione da parte del Nucleo di valutazione nella sua veste monocratica impersonata dal Segretario comunale, il quale ha espresso il proprio giudizio in merito al raggiungimento degli obiettivi, sulla correttezza dei processi di misurazione e valutazione e sul funzionamento complessivo del Piano della Performance.

#### **5.3. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance**

Il sistema di gestione della performance utilizza indicatori oggettivi ed affidabili e consente di aggiornare gli obiettivi in funzione degli eventuali cambiamenti nelle priorità dell'Amministrazione.