



COPIA

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

N.21

OGGETTO:

Approvazione Relazione sulla Performance 2013

L'anno **duemilaquattordici**, addì **quattro**, del mese di **marzo**, alle ore **ventuno** e minuti **trenta**, nella solita sala delle riunioni, la Giunta Comunale ai sensi delle leggi vigenti si è riunita con la presenza dei signori :

Cognome e Nome	Carica	Presente
1. RESTAGNO AMBROGIO CLAUDIO	SINDACO	SÌ
2. DELLACROCE PIETRO PAOLO	VICE SINDACO	NO
3. GALLO ALBERTO	ASSESSORE	SÌ
4. CERATO FABIO	ASSESSORE	SÌ
5. MONTU' STEFANO	ASSESSORE	SÌ
6. SABENA ROBERTO	ASSESSORE	NO
7. ABATE LUCIANO	ASSESSORE	SÌ
	Totale Presenti:	5
	Totale Assenti:	2

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione ai sensi dell' art. 97 c.IV T.U. n.° 267 del 18/08/2000, il Segretario Comunale **Dott. Gianluigi MANZONE**.

Si dà atto che sono stati acquisiti i pareri favorevoli di cui all'art.49 T.U. 18/8/2000 n.267

Il Signor **RESTAGNO Ambrogio Claudio** nella sua qualità di **Sindaco** assume la presidenza e, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

Premesso:

- che l'art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, prevede che ogni Ente adotti annualmente una "Relazione sulla Performance" che evidenzi i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;
- che ai sensi dell'art. 14 comma 4 lett. c) del Decreto summenzionato, la Relazione è validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente e che tale validazione, ai sensi dell'art. 14 comma 6 del Decreto, è condizione inderogabile per accesso agli strumenti premiali adottati dall'ente, che nello specifico ad oggi sono costituiti dalla retribuzioni di risultato delle posizioni organizzative, nonché dall'incentivo della produttività riconosciuto al personale;
- che con propria deliberazione n. 106 del 15 ottobre 2013 è stato approvato il Piano della Performance per il periodo 2013-2015;
- che con propria deliberazione n. 82 del 16 luglio 2013 è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della Performance;

Considerato che l'OIV ha provveduto alla validazione della Relazione sulla Performance in data 26 febbraio 2014, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) del D.Lgs. 150/2009, evidenziando alcune carenze alle quali invita l'Ente a realizzarle nell'anno 2014, come da attestazione allegata alla presente;

Dato atto che i Responsabili titolari di Posizione Organizzativa provvederanno, con proprie determinazioni, a disporre le liquidazioni delle competenze spettanti al personale dipendente e titolari di P.O.;

Con voti unanimi per alzata di mano;

DELIBERA

- 1- di approvare la Relazione sulla Performance Anno 2013 così come validata dall'OIV in data 26 febbraio 2014 allegata al presente atto, di cui fa parte integrante e sostanziale (Allegato 1);
- 2- di disporre la pubblicazione della Relazione sulla Performance Anno 2013 sul sito del Comune nella sezione Amministrazione Trasparente;
- 3- di esprimere direttiva nei confronti dei titolari di PO a predisporre, con proprie determinazioni, le liquidazioni delle competenze spettanti.

Quindi, con separata ed unanime votazione espressa nelle forme di legge,

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – IV comma D.lgs n. 267/2000.

IL PRESIDENTE

F.to: (RESTAGNO Ambrogio Claudio)

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to: (Dott. Gianluigi MANZONE)

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, nonche' il T.U. Ordinamento EE.LL. 18/08/2000 n.°267,

ATTESTA

- che la presente deliberazione :

E' pubblicata all'albo pretorio on line di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32,comma 1, Legge n. 69 del 18/06/2009) il giorno 10-mar-2014 per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art. 124 c.1 T.U. 267/00)

E' stata compresa nell' elenco n.° 7 in data 10-mar-2014 delle deliberazioni comunicate ai capigruppo consiliari (art.125 T.U. 267/00)

Vigone, li 10-mar-2014

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to: (Dott. Gianluigi MANZONE)

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, nonche' il T.U. Ordinamento EE.LL. 18/08/2000 n.°267,

ATTESTA

- che la presente deliberazione :

E' divenuta esecutiva il giorno 20/03/2014
decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art.134, c. III)

E' stata pubblicata all'albo pretorio on line di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32,comma 1, Legge n. 69 del 18/06/2009) per quindici giorni consecutivi dal 10-mar-2014

Vigone, li

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to: (Dott. Gianluigi MANZONE)

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Dalla Residenza Comunale, li 10-mar-2014

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Gianluigi MANZONE

COMUNE DI VIGONE

PROVINCIA DI TORINO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2013

Premessa

La Relazione sulla Performance, prevista dall'articolo 10 comma 1, Lettera b) del D.Lgs 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.

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 di riferimento

Nel corso dell'anno 2013 non sono stati registrati eventi rilevanti che abbiano influenzato in maniera considerevole le attività svolte all'interno dell'Ente.

Alla data di preparazione della presente Relazione i principali dati dimensionali sono i seguenti:

Popolazione al 31 dicembre 2013: 5.212

Territorio: Km. 41,08

Altitudine: s.l.m. 260

1.2 L'Amministrazione

Le caratteristiche organizzative e gestionali dell'Amministrazione si sviluppano in:

- Area Amministrativa composta da n. 9 dipendenti e n. 1 Responsabile P.O.
- Area Tecnica composta da n. 8 dipendenti e di cui n. 1 Responsabile P.O.
- Area Vigilanza composta da n. 3 dipendenti e di cui n. 1 Responsabile P.O.

Oltre al Segretario Comunale in Convenzione per 15 h settimanali.

2. OBIETTIVI:RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

La Giunta Comunale con deliberazione n. 105 del 15/10/2013 ha formalizzato gli obiettivi per l'anno 2013 assegnati ai dipendenti comunali dai relativi Responsabili di Area, incaricati delle posizioni organizzative, 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 Comune di Vigone, pur essendo privo del bilancio di genere, ha fatto sì che gli obiettivi, così come individuati nei relativi allegati A e B, 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 e di efficienza dell'azione amministrativa nel suo complesso.

Come evidenziato nei verbali sulla Performance dei dipendenti (allegato B) e dei titolari di Posizione Organizzativa (allegato A), gli obiettivi programmati sono stati pienamente raggiunti senza particolari scostamenti rispetto a quanto fissato nel "Piano della Performance".

3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Le informazioni riguardanti dati economici finanziari sono desumibili dalla deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 23 Aprile 2013, con la quale veniva approvato il Bilancio per l'esercizio finanziario 2013, la Relazione Previsionale e Programmatica e il Bilancio Pluriennale 2013-2015, e dalla deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 30/04/2013, con la quale veniva approvato il Rendiconto della Gestione e della Relazione illustrativa dei dati consuntivi dell'esercizio finanziario 2012.

4. PARI OPPORTUNITA'

Come dimostrato dal Piano di Azioni Positive (deliberazione Giunta Comunale n. 42 del 04/04/2013), questa Amministrazione si impegna a 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.



Verbale relativo alla valutazione della Performance del personale titolare di P.O. anno 2013

Oggi 28 gennaio 2014 è stata conclusa la valutazione delle Performance del personale titolare di Posizione Organizzativa (P.O.) per l'anno 2013. A tal fine si redige il presente verbale a conclusione delle procedure, indicando in sintesi le metodologie applicate, di seguito descritte:

- 1- sono state raccolte le schede di valutazione dei dipendenti (contenute nel sistema di misurazione e valutazione della Performance) approvate con deliberazione della Giunta Comunale n. 82/2013, redatte rispettivamente per l'Area Amministrativa dal Sindaco pro-tempore Restagno Ambrogio Claudio, per l'Area Tecnica Tecnico-Manutentiva e per l'Area Vigilanza e Custodia dal Segretario Comunale Dott. Gianluigi Manzone;
- 2- La metodologia di valutazione del personale dipendente è divisa in due parti:
 - a) Grado di raggiungimento dell'obiettivo: tale valutazione è utilizzata per la quota dell'80% della indennità di risultato, un punteggio da 0 a 70 corrisponde ad una percentuale di risultato spettante pari a zero;
 - b) Comportamento individuale: tale valutazione è utilizzata per la quota del 20% della indennità di risultato, un punteggio da 0 a 70 corrisponde ad una percentuale di risultato spettante pari a zero;
- 3- Successivamente, definiti i punti sopra esposti, sono state calcolate le quote di indennità di risultato spettanti ad ogni dipendente titolare di P.O.

A conclusione della procedura valutativa è stato redatto specifico prospetto riepilogativo (Allegato A) degli importi spettanti a ciascun dipendente titolare di P.O. in base alla sua partecipazione agli obiettivi annuali 2013 a cui sono stati sommati gli importi scaturenti dal comportamento individuale.

Il prospetto finale di riepilogo ed il presente verbale verranno trasmessi all'O.I.V. per la validazione.

Nome dipendente	descrizione sintetica obiettivo	%spettante raggiungimen to obiettivo	Quota spettante 80% (Euro)	% spettante compor tamen to individuale	Quota spettante 20% (Euro)	Totale spettante (Euro)
Dott. Gianluigi Manzoni	Assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi e partecipazione alle sedute di consiglio e giunta con funzioni consultive, referentie di assistenza;coordinamento e sovrintendenza dei responsabili;funzioni di ufficiale rogante; responsabile di Area.	100%	2.646,87	100%	661,72	3.308,59
Druetta Mario	Sviluppo ed il miglioramento della performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità. Competenze professionali e manageriali dimostrate.	100%	867,65	100%	216,91	1.084,56
Peiretti Marco	Sviluppo ed il miglioramento della performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità. Competenze professionali e manageriali dimostrate.	100%	867,65	100%	216,91	1.084,56
			4.382,17		1.095,54	5.477,71



Verbale relativo alla valutazione della Performance del personale dipendente anno 2013

Oggi 28 gennaio 2014 è stata conclusa la valutazione delle Performance del personale dipendente per l'anno 2013. A tal fine si redige il presente verbale a conclusione delle procedure, indicando in sintesi le metodologie applicate, di seguito descritte:

- 1- sono state raccolte le schede di valutazione dei dipendenti (contenute nel sistema di misurazione e valutazione della Performance) approvate con deliberazione della Giunta Comunale n. 82/2013, redatte rispettivamente per l'Area Amministrativa dal Dr. Gianluigi Manzone, per l'Area Tecnica Tecnico-Manutentiva dal Geom. Mario Druetta e per l'Area Vigilanza e Custodia dal Sig. Marco Peiretti;
- 2- La metodologia di valutazione del personale dipendente è divisa in due parti:
 - a) Grado di raggiungimento dell'obiettivo: tale valutazione è utilizzata per la quota dell'80% della produttività, un punteggio da 0 a 20 corrisponde ad una percentuale di produttività spettante pari a zero;
 - b) Comportamento individuale: tale valutazione è utilizzata per la quota del 20% della produttività e per la progressione Economica Orizzontale, un punteggio da 0 a 16 corrisponde ad una percentuale di produttività pari a zero;
- 3- Successivamente, definiti i punti sopra esposti, sono state calcolate le quote spettanti ad ogni dipendente; per l'anno 2013 non sono state previste progressioni orizzontali (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del 19 dicembre 2013).

A conclusione della procedura valutativa è stato redatto specifico prospetto riepilogativo (Allegato B) degli importi spettanti a ciascun singolo dipendente in base alla sua individuale partecipazione agli obiettivi annuali 2013 a cui sono stati sommati gli importi scaturenti dal comportamento individuale così come valutato dai Responsabili di Area di riferimento sulle apposite schede.

Il prospetto finale di riepilogo ed il presente verbale verranno trasmessi all'O.I.V. per la validazione.

Nome dipendente	descrizione sintetica obiettivo	%spettante raggiungimento obiettivo	Quota spettante 80% (Euro)	% spettante comparto individuale	Quota spettante 20% (Euro)	Totale spettante (Euro)
Donalizio Rita	Monitoraggio e controllo per il rispetto del patto di stabilità	100%	93,69	100%	23,80	117,49
Dinato Daniela	Supporto Segretario Comunale delibere comunali; panchine d'artista	100%	93,69	100%	23,80	117,49
Gallo Lucia	Ottimizzazione rilascio documenti - servizio affissioni	100%	93,69	100%	23,80	117,49
Grill Lucilla	Gestione rassegna teatrale 2013/2014	100%	93,69	100%	23,80	117,49
Mainardi Maria Grazia	Gestione servizio affissioni	100%	66,33	100%	16,58	82,91
Partiti Piera	Gestione polizze assicurative - Suap	100%	93,69	100%	23,80	117,49
Passadore Maria	Bonifica banca dati ICI/IMU - Aggiornamento banca dati Tares - Performance	100%	93,69	100%	23,80	117,49
Sito Daniela	Supporto Segretario Comunale Piano anticorruzione - servizi sociali	100%	93,69	100%	23,80	117,49
Razetto Renata	Banca dati univoca - Tares - Performance	100%	93,69	100%	23,80	117,49
Ruata Silvia	Controllo delle norme tecniche di attuazione PRGC - SUE	100%	93,69	100%	23,80	117,49
Bessone Mauro	Segnalazioni eventuali manutenzioni su illuminazione pubblica, strade, ecc. Affissione dei manifesti	100%	93,69	100%	23,80	117,49
Rostagno Antonio	Segnalazioni eventuali manutenzioni su illuminazione pubblica, strade, ecc. Affissione dei manifesti	100%	93,69	80%	17,69	111,38
Candelo Claudio	Effettuazione gite scolastiche	100%	93,69	100%	23,80	117,49
Grella Elio	Segnalazioni eventuali manutenzioni su illuminazione pubblica, strade, ecc. Affissione dei manifesti	30%	26,59	30%	6,72	33,31
Viotto Marco	Collaborazione stesura atti edilizia privata - gestione raccolta sfalci e potature	100%	93,69	100%	23,80	117,49
Bonanno Salvina	Stesura/rendiconto utilizzo beni comunali	100%	93,69	100%	23,80	117,49
Boeiro Danilo	"Vigone safe and clean"	100%	93,69	100%	23,80	117,49
Bosia Edoardo	"Vigone safe and clean"	100%	93,69	100%	23,80	117,49
			1591,96		397,99	1989,95

c_1898 Comune di Vigone
Data 03/03/2014
N. Prot. 0001981 / 2014
2013 Tit. I Cl. 09 Fasc. 02
UOR: Personale (Passadore Maria)

Spett.le Comune di Vigone
Egr. Sig. Sindaco
Egr. Sig. Assessore del Personale
Egr. Sig. Segretario Comunale

Il sottoscritto Dott. Enrico Rivoira, in qualità di OIV di Codesto Spett.le Comune, avendo ricevuto in data 28.01.2014 e 24.02.2014

- Relazione sulla performance anno 2013
- Verbale relativo alla valutazione della Performance del personale titolare di P.O. anno 2013,
- Allegato "A" quota Responsabili,
- Verbale relativo alla valutazione della Performance dei dipendenti anno 2013,
- Allegato "B" quota dipendenti.

effettua le seguenti valutazioni.

La relazione ed i verbali sottoposti alla mia validazione si riferiscono alla conclusione da parte dell'Ente avvenuta in data 28.01.2014 della valutazione delle Performance del personale titolare di Posizione Organizzativa e del personale dipendente per l'anno 2013.

La metodologia applicata è coerente con quella prevista nel Sistema di misurazione e valutazione della Performance approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 82/2013 del 16/07/2013.

La Giunta Comunale ha approvato il Piano delle Performance 2013-2015 il 15.10.2013.

Come già rappresentato in mie precedenti comunicazioni ed in particolare in occasione delle mie valutazioni sulla valutazione della performance del 2012 espresse in data 15.11.2013, è necessario segnalare che l'art. 3 co. 5 del D.Lgs. 27/10/2009 n. 150 dispone che il rispetto delle disposizioni di cui al Titolo II del D.Lgs. è **condizione necessaria** per l'erogazione dei premi legati al merito ed alla performance.

L'art. 10 (Titolo II) del D.Lgs. indica i tempi secondo i quali annualmente devono essere redatti:

- a) Il Piano della Performance (entro il 31 gennaio)
- b) La Relazione della Performance (entro il 30 giugno dell'anno dopo)

Per il 2013 i tempi non sono stati interamente rispettati, anche se si rileva che l'Ente ha predisposto quanto sopra in corso d'anno.

Per il 2014 si invita l'Ente a rispettare integralmente i tempi previsti dalla normativa.

L'OIV ha il compito di validare la Relazione della Performance come definita dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 al c. 1 lett. b).

La Relazione della Performance viene predisposta dalla Giunta e deve evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse con rilevazione degli eventuali scostamenti, nonché il bilancio di genere realizzato.

La relazione sulla performance anno 2013 è da considerarsi unitariamente ai due verbali di valutazione sopra richiamati.

Quanto sopra considerato, la relazione 2013 contiene le indicazioni previste dal D.Lgs. 150/2009, ad eccezione del bilancio di genere che non risulta attivato.

Ritengo comunque utile segnalare che l'ANCI ha dato indicazioni delle seguenti finalità che devono guidare l'Amministrazione nella predisposizione della Relazione sulla Performance:

- evidenziare, anche ai fini della pubblicazione del documento funzionale a obblighi di trasparenza nei confronti di tutti gli stakeholder dell'Ente, i risultati salienti e di effettivo interesse per il cittadino/utente, per esempio:
 - * raccogliere significativi risultati quantitativi e qualitativi circa la performance complessiva dell'Ente;
 - * raccogliere significativi risultati quantitativi e qualitativi circa la performance individuale dei responsabili delle attività chiave dell'Ente;
- evidenziare gli eventuali scostamenti (positivi e negativi) delle performance complessive ed individuali rispetto ai target fissati nel "Piano delle performance" redatto nella fase di definizione di Sistema di misurazione delle performance dall'OIV;
- consentire una chiara comprensione delle azioni correttive e dei piani di miglioramento che sono stati intrapresi nel corso dell'esercizio

La rendicontazione dei risultati di Performance dell'Ente ed individuali ha un'ulteriore finalità all'interno del Ciclo delle Performance, ossia quella di avviare un circolo virtuoso di miglioramento nella definizione del sistema di misurazione e di valutazione delle performance e degli obiettivi che lo compongono; infatti, a valle della raccolta dei risultati è opportuno che i dirigenti e l'OIV analizzino i dati e, sulla base delle esperienze maturate, avviino un processo di ridefinizione delle attività gestionali e degli interventi operativi affinché:

- i target annuali degli obiettivi strategici e/o di lungo periodo (triennali) siano raggiunti;
- si crei una "sensibilità" sufficiente a incrementare sempre più i target di Ente/settore individuale migliorando le performance senza per questo demotivare i dipendenti formulando obiettivi ritenuti irraggiungibili;
- le valutazioni siano sempre più puntuali ed accurate;
- si crei una spinta al miglioramento delle performance e dei sistemi che servono a gestirle.

Invito Codesto Spett.le Ente a sviluppare nella prossima Relazione le indicazioni sopra suggerite.

Il sottoscritto ha esaminato a campione le schede di valutazione che sottostanno ai due verbali di valutazione. In particolare sono state approfondite quelle relative ai Sigg. Grella Elio e Rostagno Antonio, dipendenti per i quali si è rilevato un punteggio inferiore alla media dei dipendenti.

L'art. 11 (Titolo II) del D.Lgs. indica l'obbligo dell'amministrazione di pubblicare sul proprio sito istituzionale i documenti elencati dalle lettere da a) ad i).

Si invita Codesto Spett.le Ente a completare ed aggiornare con tempestività la pubblicazione di quanto previsto.

In merito all'attivazione delle pratiche di promozione delle pari opportunità si rileva che in data 04.04.2013 la Giunta Comunale ha approvato per il triennio 2013-2015 il piano di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

In merito alla rilevazione del grado di soddisfazione del personale dipendente, il sottoscritto invita Codesto Spett.le Ente a realizzare nel 2014 quanto dovuto.

Cordiali saluti.

Saluzzo, li 26 febbraio 2014

F.to Dott. Enrico Rivoira