



Comune di CASTELNUOVO BELBO

Provincia di Asti

Relazione sulla Performance Anno 2021

Approvata con deliberazione della Giunta n. 30 del 14.06.2022

PRESENTAZIONE

La Relazione sulla Performance (art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009) è lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione delle performance.

Tale Relazione è stata predisposta nel rispetto di quanto definito dalle Linee Guida predisposte dalla CIVIT (Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche), approvate con delibera n. 5/2012 *“Linee guida ai sensi dell’art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all’art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto”*.

Essa mostra a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare. Costituisce altresì un documento di sintesi della rendicontazione degli obiettivi annuali, per ciascuna area, approvati con Delibera della Giunta comunale n. 16 del 10/05/2021, unitamente ai rispettivi indicatori di performance.

La Relazione sulla Performance, integrata con le informazioni contenute nel Rendiconto della Gestione 2021, consente infine di acquisire tutte le informazioni necessarie ad esprimere una valutazione dell'andamento della gestione dell'attività amministrativa in termini di efficacia, efficienza ed economicità.

La Relazione è validata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto stabilito dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/09, che ne assicura adeguata visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS ESTERNI

1.1. Il contesto esterno di riferimento

Il Comune di Castelnuovo Belbo della provincia di Asti, si trova a 35 Km da Asti ad un'altitudine di m. 122 s.l.d.m. ed ha una superficie di 9,55 Kmq.

Alla data del 31/12/2021, la popolazione è costituita da 806 abitanti, con una densità abitativa pari a 84,40 abitanti per Kmq.

Popolazione

La popolazione residente (ab. alla data 31/12/2021) è così costituita:

- Maschi 387
- Femmine 419
- Di cui stranieri 73 , di cui maschi 35, di cui femmine 38

Distribuzione della popolazione in base alle fasce di età:

- 0-6 anni : 26
- 7-14 anni : 54
- 15-18 anni : 24
- 19- 65 anni : 482
- Da 66 anni in su : 220

Contesto economico

Sul territorio comunale sono attualmente insediate le seguenti attività produttive:

- Vendita al dettaglio n. 02
- Commercio su aree pubbliche n. 03
- Esercizi di somministrazione di alimenti e bevande n. 03
- Alberghi n. 01
- B&B n. 01
- Farmacie n. 01
- Palestre n. --
- Cinema n. --
- Autorimesse n. 01
- Agriturismo n. --
- Distributori di carburante n. --
- Locali di pubblico spettacolo e intrattenimento n. --
- Acconciatori e estetiste n. --
- Autonoleggi n. --
- Agenzie d'affari n. --
- Strutture sanitarie n. 01

1.2 L'amministrazione: struttura organizzativa e risorse umane

L'Ente risulta così suddiviso:

- N. Aree (livello strutturale di massima dimensione ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 165/2001);
- N. 3 Settori (accorpamenti di Uffici anche funzionalmente eterogenei);
- N. Servizi
- N. Unità organizzative (comprendono un insieme di unità operative omogenee);

- N. Uffici (aggregato specializzato interno all'unità organizzativa che gestisce l'intervento in ambiti specifici della materia e ne garantisce l'esecuzione ottimale).

I settori in cui è strutturato l'Ente e i relativi Responsabili:

- Affari generali – Segretario comunale pro tempore
- Economico-Finanziario - Sindaco Allineri Aldo
- L.L. P.P. – Urbanistica – Ambiente – Tecnico-Manutentivo - Arch. Daniela Di Bernardo

I dipendenti totali alla data del 31/12/2021 sono n. 4 così suddivisi

- N. -- Responsabili di Area;
- N. 01 Responsabili di Settore;
- N. -- Responsabili di Servizio
- N. 04 Dipendenti a tempo indeterminato
- N. -- Dipendenti a tempo determinato

Suddivisione del personale a tempo indeterminato per categoria:

- A -- di cui maschi, di cui femmine
- B4 di cui maschi 1, di cui femmine --
- C4 di cui maschi --, di cui femmine 01
- C6 di cui maschi 01, di cui femmine --
- D4 P.O. di cui maschi --, di cui femmine 01

Suddivisione del personale a tempo determinato per categoria:

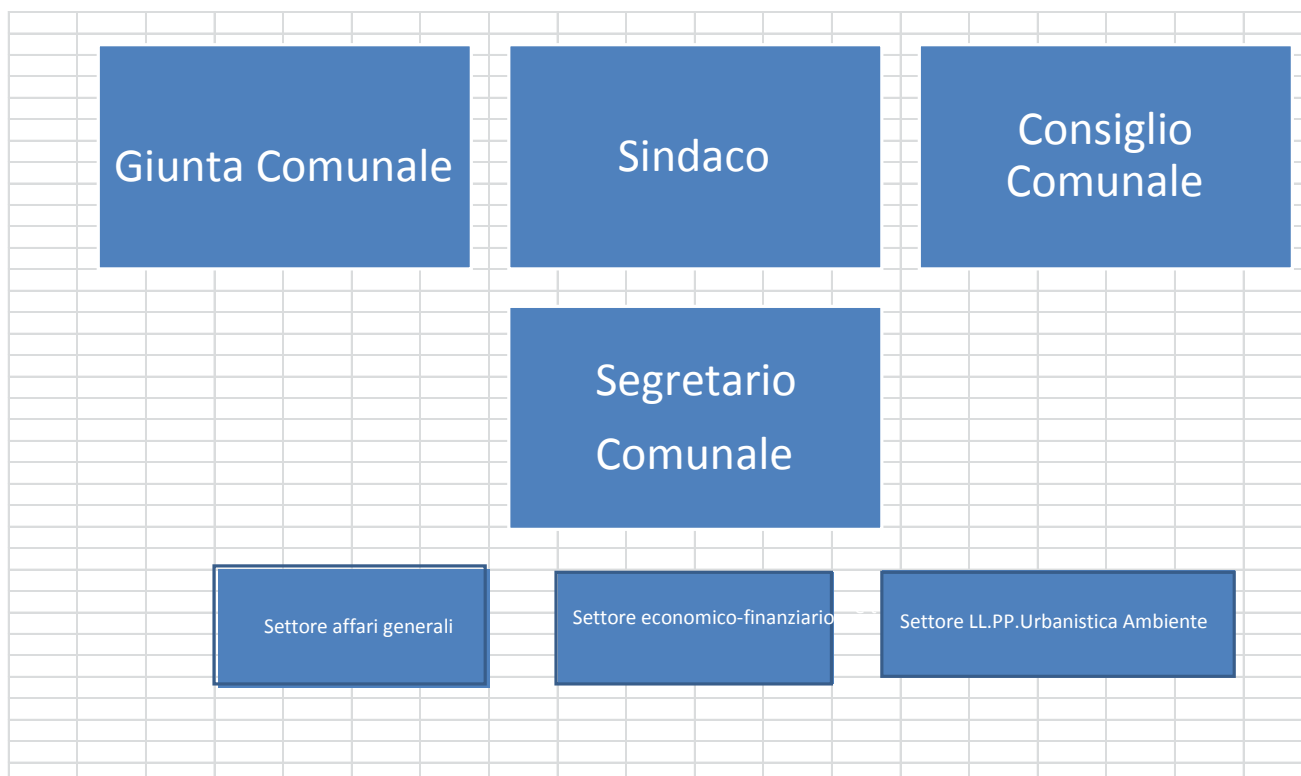
- A -- di cui maschi, di cui femmine
- B -- di cui maschi, di cui femmine
- C -- di cui maschi, di cui femmine.....
- D -- di cui maschi, di cui femmine

L'età media dei dipendenti è 52,75 anni ed è così suddivisa:

- Fino a 30 anni --, di cui maschi --, di cui femmine --
- Dai 31 anni ai 45 anni --, di cui maschi --, di cui femmine --
- Dai 46 anni ai 60 anni 03, di cui maschi 01, di cui femmine 02
- Superiore ai 60 anni 01, di cui maschi 01, di cui femmine --

L'amministrazione risulta adeguata e conforme alle previsioni della Legge n. 215/2012.

Di seguito l'Organigramma dell'Ente:



Risorse strumentali informatiche

I principali procedimenti amministrativi sono gestiti attraverso applicativi software dedicati per contabilità, tributi, anagrafe, stato civile, edilizia privata, predisposizione e adozione principali atti amministrativi (delibere, determinazioni).

Le dotazioni strumentali informatiche al 31/12/2021 risultano essere:

- Postazioni informatiche n. 8
- Firme digitali n. 2
- Applicativi software n. 1

2. OBIETTIVI

Obiettivi assegnati

Con riferimento agli enti locali, l'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) ha disposto l'unificazione organica del Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e del Piano delle performance all'interno del PEG. Il PEG costituisce quindi lo strumento fondamentale in cui vengono individuati, esplicitati e assegnati ai Dirigenti gli obiettivi di gestione, unitamente alle dotazioni umane, strumentali e finanziarie necessarie. Ragione per cui tale atto può essere inteso quale strumento che funge da collegamento tra il ciclo della gestione delle performance e il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

In ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. n. 267/2000, la Giunta Comunale, con deliberazione n. 16 del 10/05/2021, ha approvato il PEG ove sono stati individuati, per ciascun Centro di Responsabilità, gli obiettivi da raggiungere nel corso dell'esercizio e, per ciascun Responsabile, le risorse umane affidate per la realizzazione dei medesimi, come di seguito illustrato:

PIANO DELLA PERFORMANCE 2021 RIEPILOGO																
		UNITA' ORG.	OBIETTIVI							COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI					PUNTEGGIO ASSEGNATO	
		Performance dell'unità organizzativa	Ob 1	Ob 2	Ob 3	Ob 4	Ob 5	Ob 6	TOT OB	IMPEGNO	RISULTATI	COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE	INIZIATIVA ED AUTONOMIA	TOT.C OMP.	AREE VALUT.	PESO TEORICO
Responsabile	Peso teorico	-	10	10	10	10	05	-	45	105	280	380	155	920	UNITA' ORG.	-
Di Bernardo/Berretta															OBIETTIVI	45
															COMPETENZE	280
Responsabile	Peso teorico	-	3	2	2	7	-	-	14	164	30,3	464	245,50	903,8	UNITA' ORG.	-
CONTROLLO DIRETTO															OBIETTIVI	14
Segretario comunale															COMPETENZE	30,3

Sono oggetto di misurazione e valutazione il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura e la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità (responsabili) o alla performance del settore/servizio (dipendenti) nonché le competenze e i relativi comportamenti tenuti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati.

L'attività di misurazione e valutazione viene svolta secondo le modalità stabilite nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 01 del 2011 e s.m.i. ed in particolare sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance adottato con delibera della Giunta comunale n. 37 del 10/06/2014.

In conformità con quanto stabilito negli atti sopracitati, tale attività è stata eseguita come di seguito specifico:

1) **Valutazione dei responsabili** (*posizioni organizzative*): si prenderanno in considerazione due macro aree:

- OBIETTIVI GESTIONALI
 - raggiungimento degli obiettivi programmati per la struttura e/o individuali
 - performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità
- COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI
 - Impegno
 - Risultati
 - Comportamenti organizzativi e qualità della prestazione
 - Iniziativa e autonomia

2) **Valutazione dei dipendenti:** articolata con riferimento a:

- Impegno
- Risultati
- Comportamenti organizzativi e qualità della prestazione
- Iniziativa e autonomia

Il raggiungimento degli obiettivi collegati alla performance organizzativa e a quella individuale al 31/12/2021 nonché l'analisi delle attività, distinte fra i vari Settori dell'Ente con le risorse di personale ed economico-finanziarie collegate e comprensive degli indicatori di performance in grado di misurare il grado di efficienza,

efficacia e risultato per ciascun servizio dell'Ente, sono pubblicati sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente - Performance".

Di seguito l'illustrazione dettagliata circa il raggiungimento degli obiettivi per ciascuna Area e i rispettivi Responsabili:

SETTORE LL.PP. TECNICO-MANUTENTIVO					
RESPONSABILE ARCH.DANIELA DI BERNARDO					
N. Ob.	Descrizione obiettivo strategico	Descrizione obiettivo operativo	Unità operativa/Uffici o competente	% realizz. obiettivo operativo	Osservazioni (eventuali scostamenti, misure correttive)
1	Partecipazione bandi	Almeno n. 2 bandi	Settore LL.PP.	50 %	--
2	Acquisizione impianto I.P.	Inizio lavori	Settore LL.PP.	100 %
3	Manutenzione straordinaria strade ed aree verdi	Decoro delle aree	Settore LL.PP.	100 %
4	Recupero della corte della Chiesa parrocchiale di S.Biagio	Inizio lavori	Settore LL.PP.	0 %
5	Pubblicazione dati della Trasparenza di competenza	Pubblicazione dati trasparenza almeno 75%	Settore LL.PP.	50 %
MEDIA				60 %	

SETTORE AFFARI GENERALI					
N. Ob.	Descrizione obiettivo strategico	Descrizione obiettivo operativo	Unità operativa/Uffici o competente	% realizz. obiettivo operativo	Osservazioni (eventuali scostamenti, misure correttive)
1	Pubblicazione dati trasparenza di competenza	Pubblicazione dati trasparenza almeno 75%	Servizio Amm.vo Sig.ra Marilena Gaffoglio	100 %
2	Controlli interni	Relazione finale sui controlli	Servizio Amm.vo Sig.ra Marilena Gaffoglio	100 %
3	Informatizzazione concessioni cimiteriali	Mappatura cimitero pubblicata	Servizio Amm.vo Sig.ra Marilena Gaffoglio	100 %
4	Implementazione servizi pubblici digitali	Registri istituiti Archivio informatizzato pratiche anagrafe/stato civile/Istanze/Modulistica	Servizio Amm.vo Sig.Santoro Tonino	35 %	
MEDIA				83,75 %	

3. RISULTATI RAGGIUNTI

3.1 Risultati realizzati relativamente ad Aree/Settori e Responsabili

Al 31/12/2021 la percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi operativi è stata del 71,87 %, come rappresentato dallo schema riepilogativo suddiviso per Aree di seguito riportato:

MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI PER UNITA' ORGANIZZATIVA	
Settore Affari generali	83,75 %
Settore LL.PP. Urbanistica Ambiente	60,00 %
MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'ENTE 71,87 %	

3.2 Considerazioni: risorse, efficienza ed economicità

Dalla valutazione effettuata sulla performance organizzativa e su quella individuale dell'Ente, prendendo come riferimento i principali valori del bilancio consuntivo ed i risultati conseguiti, è riscontrabile un miglioramento dell'attività amministrativa in termini di efficienza ed economicità.

In ordine alla valutazione della performance dei dipendenti, la quale è stata misurata e valutata con riferimento al conseguimento degli obiettivi da parte di ciascun soggetto e alle competenze mostrate (come specificato al punto 2 della presente Relazione), si delinea una situazione di incremento della produttività.

Sintesi valutazione del personale dipendente

N. totale dipendenti valutati 4

N. Settori dell'Ente 2

	Valutazione compresa tra 100 e 95	Valutazione compresa tra 94 e 90	Valutazione compresa tra 89 e 85	Valutazione compresa tra 84 e 80	Valutazione compresa tra 79 e 70	Valutazione inferiore a 70
Settore affari generali	X
Settore LL.PP. Urbanistica Ambiente	X

Tabella riepilogativa del punteggio ottenuto dai dipendenti suddivisi per categoria – anno 2021

Punteggio in %	Valutazione compresa tra 100 e 95	Valutazione compresa tra 94 e 90	Valutazione compresa tra 89 e 85	Valutazione compresa tra 84 e 80	Valutazione compresa tra 79 e 70	Valutazione inferiore a 70	Totale dipendenti per categoria
Cat. A
Cat. B	1	1
Cat. C	1	1	2
Cat. D	1	1
Totale

In ragione di quanto previsto al punto 3 del Sistema di misurazione, e valutazione della performance approvato con DGC n. 37 del 10.06.2014 che disciplina le procedure di conciliazione qualora il dipendente non concordi con la valutazione ottenuta può inviare istanza di revisione della valutazione entro 30 giorni dal ricevimento della valutazione, avverso le schede di valutazione non sono stati presentati ricorsi da parte di dipendenti e/o da parte delle Posizioni Organizzative.

Considerato che la verifica degli obiettivi di produttività e qualità richiesti viene effettuata dal Valutatore, la quale deve risultare da apposito verbale da trasmettere al Sindaco, il Valutatore ha redatto apposito verbale che è stato depositato agli atti. Il processo di valutazione è stato concluso in data 14/03/2022.

4. CONTROLLI INTERNI

Il regolamento comunale dei Controlli interni, approvato con DCC n. 22 del 20.12.2012, nel disciplinare i controlli previsti dalla normativa vigente, disciplina il controllo di gestione, il quale è svolto dalla struttura individuata all'interno dell'Ente, che nel corso del 2021 ha provveduto ad effettuare il monitoraggio al 31.12.2021 degli obiettivi strategico-operativi contenuti nel PEG/PDO approvato con DGC n. 16 del 10.05.2021 e delle attività ordinarie dell'Ente.

5. MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Con delibera di Giunta n. 06 del 19/03/2021 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza (P T P C T) 2020-2022, pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione.

L'amministrazione ha individuato il Segretario quale RPCT (Responsabile per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza) con decreto del Sindaco n. 06 del 11/12/2019 .

Il Piano tende al rafforzamento ed al miglioramento del collegamento tra il sistema di programmazione, il sistema dei controlli, gli obblighi di trasparenza e il Piano dettagliato degli obiettivi, al fine di creare un sistema di amministrazione in grado di assicurare, con maggiore facilità, comportamenti interni finalizzati a prevenire attività illegittime ed illecite, senza in alcun modo pregiudicare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Le misure previste nel Piano costituiscono obiettivi individuali dei Responsabili di Settore in P.O., responsabili delle misure stesse.

Anticorruzione:

Adozione della Relazione del Responsabile della prevenzione della Corruzione relativa all'anno 2021 (pubblicata sul sito dell'Ente sulla base delle indicazioni fornite da ANAC), pubblicata nel sito dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti

Amministrazione trasparente: viene effettuato un costante controllo dell'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente". Il RPCT, inoltre, predispone le attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione richieste dall'ANAC.

Trasparenza: sono state adottate una serie di misure finalizzate all'adeguamento alle modifiche normative in materia di trasparenza, conseguenti alla profonda revisione del D.Lgs. n. 33/2013 portata dal D.Lgs. n. 97/2016.

6. CONCLUSIONI

Tabella conclusiva documenti del ciclo di gestione della performance

DOCUMENTO	DATA DI APPROVAZ.
Sistema di misurazione e valutazione della performance	10.06.2014
Piano della performance	10.05.2021
Progr.triennale per la prevenz.della corruz.e traspar.	19.03.2021

Con la presente relazione si prende atto della performance organizzativa e individuale dell'Ente e del relativo sistema di valutazione. La presente Relazione sarà validata dal Valutatore, nominato dal Sindaco con Decreto n. 6 del 11.12.2019.

La Relazione sarà inoltre pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente/Performance/Relazione sulle performance ai sensi dell'art. 10, comma 8, del D.Lgs. n. 33/2013.

Castelnuovo Belbo, lì 14.06.2022