



Comune di OCCHIEPPO INFERIORE

Regione Piemonte - Provincia di Biella

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI OCCHIEPPO INFERIORE - ANNO 2020

La relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009, così come integrato e modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra i risultati ottenuti nell'anno, conclude il ciclo della gestione delle performance ed evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse messe a disposizione.

Al pari del Piano delle Performance, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del D. Lgs.150/2009, la Relazione è approvata dall'Organo di indirizzo politico amministrativo, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione.

La valutazione della performance consente di avere un preciso quadro delle prestazioni rese al fine di migliorare la qualità dei servizi e la competenza dei dipendenti.

In ottemperanza alle disposizioni vigenti ed ai principi enunciati dal D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. si predispone la seguente relazione conclusiva relativa alla attuazione del ciclo di gestione della performance per l'anno 2020.

CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

L'analisi del contesto esterno di riferimento è funzionale alla contestualizzazione dei risultati ottenuti, nonché propedeutica alla descrizione delle criticità e delle opportunità.

Occhieppo Inferiore ha una popolazione di 3793 abitanti al 31/12/2020 e si estende su una superficie di 4,06 km quadrati.

CONTESTO INTERNO

La struttura organizzativa del Comune è articolata in Servizi e Uffici. In considerazione della contenuta dimensione dell'Ente, i Servizi sono finalizzati, altresì, alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinati ad una o più specifiche funzioni, ovvero ad uno o più specifici segmenti di utenza interna o esterna all'Ente. Gli Uffici sono la struttura organizzativa elementare che realizza attività tecnico operative nell'ambito di funzioni omogenee.

IL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE RISORSE UMANE

L'approvazione in data 21/5/2018 del nuovo contratto collettivo di comparto ha previsto il riconoscimento di nuovi istituti premianti a favore di alcune categorie di dipendenti. Il riconoscimento economico di tali istituti è stato formalizzato nel contratto integrativo decentrato dell'Ente sottoscritto con le Organizzazioni sindacali al termine dell'iter procedurale previsto dallo stesso contratto nazionale. In tale documento si è stabilito che il sistema di valutazione della performance del personale si basa sull'attuazione degli obiettivi tratti dal PDO e assegnati al centro di responsabilità o servizio. La proposta di valutazione per il personale dei livelli viene effettuata direttamente dalla posizione organizzativa responsabile del servizio a cui è assegnato il personale. Ogni dipendente sarà

portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo.

VALUTAZIONE DEL PERSONALE

L'attività svolta nel processo di valutazione del personale è ispirato al principio della continuità, in forza del quale, secondo un processo ascendente, tutta la struttura amministrativa partecipa alla realizzazione degli obiettivi e ciascuno è chiamato a rispondere, in proporzione alle rispettive responsabilità, al vertice dell'organizzazione della attività svolta.

Sul piano operativo il sistema di valutazione e misurazione della performance individuale si articola distintamente in relazione ai raggruppamenti di personale per categoria, individuati in funzione della qualifica e del ruolo organizzativo.

LA SITUAZIONE ECONOMICO PATRIMONIALE DELL'ENTE

La situazione economico patrimoniale dell'Ente è rappresentata anche dalle risultanze contenute nel Piano Esecutivo di Gestione, il quale può essere definito come una mappa che dimostra in termini numerici come gli obiettivi definiti ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, alla realizzazione del mandato istituzionale e della missione dell'Ente.

A seguito dell'entrata a regime della riforma dell'ordinamento contabile contenuta nel D.Lgs. n. 118/2011, il PEG assume funzione autorizzatoria e la sua struttura, ai sensi degli articoli 14 e 15 del d.lgs. n. 118/2011, prevede la seguente classificazione:

LIVELLO DI AUTORIZZAZIONE	ENTRATA	SPESA
BILANCIO DECISIONALE (UNITA' DI VOTO IN CONSIGLIO COMUNALE)	TITOLO	PROGRAMMA
	TIPOLOGIA	MISSIONE
		TITOLO
BILANCIO GESTIONALE – PEG (GIUNTA COMUNALE)	CATEGORIA	MACROAGGREGATO
	CAPITOLO	CAPITOLO
	<i>ARTICOLO</i>	ARTICOLO

Questa impostazione permette di monitorare l'efficientamento dei servizi, poiché rende evidente l'intersettorialità delle procedure amministrative e burocratiche per la produzione dei beni e dei servizi a favore del cittadino. L'acquisizione delle entrate e l'assunzione di impegni di spesa sono di competenza dei responsabili di servizio, che provvedono mediante l'adozione di apposite determinazioni nell'ambito degli stanziamenti previsti e in attuazione delle linee generali di indirizzo contenute negli atti di programmazione generale e nel presente Piano Esecutivo di Gestione.

STATO DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE DELLA TRASPARENZA

Il programma triennale della trasparenza, inserito all'interno del Piano anticorruzione per il triennio 2020/2022 è stato approvato con Deliberazione di Giunta n. 9 del 29.01.2020 e la verifica della attendibilità e veridicità dell'avvenuta pubblicazione dei documenti sul sito internet del Comune, viene regolarmente attestata dal Nucleo di Valutazione, nel rispetto delle procedure e tempistiche previste dalle normative di legge vigenti in materia.

CRITICITA' E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Occorre segnalare come ogni anno accrescono, in considerazione delle sempre crescenti politiche imposte dallo Stato centrale per il contenimento dei costi di esercizio, le difficoltà per continuare a garantire il livello dei servizi. Ciò in considerazione delle continue novità legislative, dell'aumento dei carichi di lavoro a fronte dell'immutabile numero del personale in organico e le sempre minori risorse per compensare il trattamento accessorio.

In considerazione delle scarse risorse a disposizione l'orientamento per i prossimi anni dovrà essere maggiormente indirizzato all'incremento della motivazione individuale allo svolgimento dei propri compiti.

Le schede relative al raggiungimento degli obiettivi dei Responsabili di servizio, relativa al Piano delle Performance 2020, saranno depositate agli atti di segreteria.

Il presente documento sarà approvato dalla Giunta al momento di approvazione delle predette schede.