

COMUNE DI PISCINA (TO)

OGGETTO: Valutazione della prestazione/performance dell'amministrazione comunale.

Visto il Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 90 del 15/12/2010, nonché l'atto di Giunta Comunale n. 56 del 29/11/2018 “Adozione Nuovo Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi”.

Visto che l'Art.6:Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance collettiva del primo <<Regolamento>> succitato così dispone:<<La misurazione e valutazione della performance collettiva, con riferimento alla amministrazione nel suo complesso ed alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'Ente, è svolta dal segretario comunale e da tutti i responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente articolo3, i quali si esprimono ciascuno per i risultati di seguito indicati riferiti alle proprie aree di responsabilità.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è effettuata sulla base del sistema di cui all'art.2 comma 4.

Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi e la adorazione della relazione sulla performance>>.

Viste:

- La deliberazione G.C. n. 90 del 15.12.2010, di approvazione del regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, in attuazione del D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009 “Attuazione della Legge 04.03.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni”;
- La deliberazione G.C. n. 60 del 07.12.2021, di approvazione della metodologia di valutazione e della performance;
- La deliberazione G.C. n. 17 del 21.03.2018, e determinazione dirigenziale n. 280/2018 di nomina del nucleo di valutazione “Dialogos Sas” per il triennio 2018/2020;
- La determinazione dirigenziale n. 100 del 20.04.2021 e Decreto Sindacale n. 2 del 20.04.2021, di rinnovo del nucleo di valutazione per il triennio 2021/2023;

Dato atto che il Regolamento di contabilità è stato approvato con atto G.C. n. 27 in data 27.12.2018 onde adeguarsi alle norme di cui al D.Lgs. n. 118 del 23.06.2011 ma senza trattare direttamente la materia del controllo di gestione, sicché è possibile fare riferimento – per la «modalità» del *controllo di gestione* – alle tabelle ed alle considerazioni predisposte annualmente (insieme alla relazione al conto consuntivo) per detto <<controllo>> degli uffici comunali, secondo le relative procedure informatiche del programma di contabilità, adottato dall'Ente;

Visto che, approvando la presente relazione, l'Amministrazione comunale si esprime a consuntivo sulla performance dell'Amministrazione comunale nell'anno successivo a quello finanziario in esame, anche prendendo in considerazione i programmi contenuti nel Documento Unico di Programmazione 2021/2023 ed i dati statistici, demografici, sociali ed economici disponibili sul territorio, nonché le indicazioni generalmente riassumibili dagli esiti del controllo di gestione e della performance del personale, onde conciliare le seguenti tre logiche di “sistema” a cui un Ente locale deve far fronte. Tali sistemi sono esprimibili come segue:

1. il **“sistema aziendale”** corrisponde al primo tipo di “logica” testé menzionata ed è costituito dall'insieme di regole di funzionamento dettate dai principi dell'economia, ossia dalla scarsità delle risorse in rapporto ai bisogni, mirando a realizzare e mantenere un equilibrio tra le prime ed i secondi, con regole, principi e criteri di scelta che devono guidare sotto questo punto di vista i processi di acquisizione e di impiego delle risorse, nonché di cessione dei servizi: sotto questo profilo, tali processi sono espressione di conoscenze tecniche, organizzative ed economiche;
2. il **“sistema istituzionale”** è l'insieme delle regole generalmente accettate da una società, consolidate in norme di diritto, a loro volta costituenti una determinata forma di Stato, con i suoi principi ed il proprio sistema di funzionamento;
3. il **“sistema politico”** è da intendersi quale insieme di regole attraverso le quali perseguire ed

ottenere il consenso della società (essenziale per la funzionalità delle amministrazioni pubbliche, considerando che proprio dal consenso politico trae legittimazione chi ha il potere di amministrare la cosa pubblica).

Ritenuto - in base alle considerazioni espresse nel precedente capoverso - che la qualità di una buona amministrazione derivi dal bilanciamento delle diverse esigenze miranti a garantire l'equilibrio del sistema aziendale, nonché dagli altri equilibri che si rivelano fondamentali per il corretto svolgimento delle attività, sicché le amministrazioni pubbliche dovrebbero attrezzarsi al fine di garantire un contemporaneo equilibrio tra sistema aziendale, sistema istituzionale e sistema politico. Alla luce di quanto testé detto e di quanto desunto - da parte dello scrivente «nucleo» - sulle attività svolte nel corso dell'anno da parte dell'organizzazione comunale, la Relazione sulla performance fornisce un quadro sintetico di informazioni che consentono di valutare se il Comune di Piscina:

- ha realizzato le fasi dei programmi previsti nel Bilancio e nel Piano esecutivo di gestione, mantenendo gli stati ottimali di salute economica e finanziaria (**«sistema aziendale»**);
- ha prodotto quanto appena detto nel rispetto delle regole organizzative esterne ed interne e delle relazioni con soggetti terzi (**«sistema istituzionale»**);
- ha ottenuto un buon livello di soddisfazione degli stakeholders (**«sistema politico»**).

CONCLUSIONI

In relazione ai tre punti elencati nel capoverso precedente, i sottoscritti ritengono di poter esprimere un giudizio positivo sui primi due, non potendo invece pronunciarsi sul terzo, in mancanza di specifiche rilevazioni sulla soddisfazione degli utenti dei servizi comunali di Piscina: nel prosieguo si illustrano gli elementi in base ai quali si è desunto tale giudizio.

Questa Relazione consuntiva 2021 della Performance, ha riscontrato alcuni degli obiettivi strategici («particolari») dell'Amministrazione. Accanto a questi, esistono una serie di altri obiettivi ed attività che gli uffici realizzano e portano avanti quotidianamente («generali»), affinché l'organizzazione comunale possa garantire l'erogazione dei servizi interne ed esterni.

Per le dovute considerazioni in termini di efficacia, efficienza ed economicità, si rinvia al sistema degli obiettivi, sintetizzata e ben rappresentata dal Piano Esecutivo di Gestione e dal Piano Dettagliato dalle Obiettivi (quest'ultimo, nel DUP di accompagnamento al Bilancio di previsione annuale), raffrontati con la Relazione al conto consuntivo 2021 (deliberato il 02/05/2022 con atto CC n. 8) e alla deliberazione G.C. n. 39 del 28/07/2021 “Approvazione del piano degli obiettivi e delle performance 2021”;

Il Nucleo di Valutazione ha utilizzato gli strumenti testé menzionati, giacché non vi sono al momento altri metodi o modelli di relazione sulla “prestazione a consuntivo”, ai quali fare riferimento: norme interne regolamentari non sono state nello specifico adottate, né vi sono norme statali o di altri soggetti superiori al Comune;

Dato atto che la Relazione «... è un documento snello, chiaro e di facile intelligibilità, in cui l'OIV presenta in modo sintetico - non più di dieci pagine - le principali evidenze ed eventuali criticità ... Gli ambiti sui quali si focalizzerà l'attenzione sono i seguenti: A. Performance organizzativa ... » (sempre dal punto 4 delibera 23/2013).

A. Performance organizzativa

A. Performance organizzativa:	
A.1. Qual è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi?	<input checked="" type="checkbox"/> Nessuna <input type="checkbox"/> Mensile <input type="checkbox"/> Trimestrale <input type="checkbox"/> Semestrale <input type="checkbox"/> Altro:
A.2. Chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio? (possibili più risposte)	<input checked="" type="checkbox"/> Organo di vertice politico-amministrativo <input type="checkbox"/> Dirigenti di I fascia e assimilabili <input type="checkbox"/> Dirigenti di II fascia e assimilabili <input type="checkbox"/> Stakeholder esterni <input type="checkbox"/> Altro _____

A.3. Le eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a modificare gli obiettivi pianificati a inizio anno?	<input type="checkbox"/> Si, modifiche agli obiettivi strategici <input type="checkbox"/> , modifiche agli obiettivi operativi <input type="checkbox"/> Si Si, modifiche agli obiettivi strategici e operativi <input checked="" type="checkbox"/> <u>No, nessuna modifica</u> <input type="checkbox"/> □ No, non sono state rilevate criticità in corso d'anno
--	---

B. Performance individuale:

La performance individuale è stata valutata con le apposite schede redatte dal Nucleo di Valutazione consegnate agli atti, con il raggiungimento del punteggio medio del 97,92%

SPESA PER IL PERSONALE			
Descrizione	2019	2020	2021
1. Costo personale su spesa corrente Spesa complessiva personale Spese correnti	18,82	17,29	18,74
2. Costo medio del personale Spesa complessiva personale Numero dipendenti	€ 42.847,18	€ 44.095,09	55.540,33
3. Costo personale pro-capite Spesa complessiva personale Popolazione	€ 107,25	€ 96,23	€ 99,83
4. Rapporto dipendenti su popolazione Popolazione Numero dipendenti	477,71	458,94	556,33
5. Rapporto dirigenti su dipendenti Numero dipendenti Numero dirigenti	Ente senza dirigenza	Ente senza dirigenza	Ente senza dirigenza
6. Rapporto P.O. su dipendenti Numero dipendenti Numero Posizioni Organizzative	11,95%	18,14%	16,67%
7. Capacità di spesa su formazione Spesa per formazione impegnata Spesa per formazione prevista	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
8. Spesa media formazione Spesa per formazione Numero dipendenti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
9. Costo formazione su spesa personale Spesa per formazione Spesa complessiva personale	0%	0%	0%

STRUTTURA – ORGANIZZAZIONE al 31/12/2021			
Personale in servizio *			
Descrizione	2019	2020	2021
Dirigenti (unità operative)	0	0	0
Posizioni Organizzative (unità operative)	1	1,33	1
Dipendenti (unità operative)	5,94	6	5
Totale unità operative in servizio	6,94	7,33	6
Totale dipendenti in servizio (teste)	7	8	6

Nota* = I dati dei dipendenti in part-time sono riportati in proporzione all'unità su 35/h settimanali per la P.L. e 36/h settimanali per gli altri dipendenti. Nei presenti prospetti non sono indicati i dati relativi al personale dipendente a tempo determinato.

Età media del personale			
Descrizione	2019	2020	2021
Dirigenti (unità operative)	0	0	0
Posizioni Organizzative (unità operative)	53	54	55
Dipendenti (unità operative)	50	51	50
Totale età media	51	52	51

Indici di assenza			
Descrizione	2019	2020	2021
Malattia + Ferie + Altro	23,22%	14,91%	11,11%
Malattia + Altro	12,06%	3,85%	1,25%

Analisi di genere			
Descrizione	2019	2020	2021
% Dirigenti donne su totale dei Dirigenti	0%	0%	0%
%P.O. donne sul totale delle P.O.	0%	0%	0%
% Donne occupate sul totale del personale	63,90%	63,90%	71,43%
% donne assunte a tempo determinato su totale dipendenti assunti a tempo determinato	0,00%	0,00%	100,00%

Indici per la spesa del Personale			
Descrizione	2019	2020	2021
Spesa complessiva per il personale	358.630,90	323.717,00	333.242,00
Spesa per la formazione (stanziato)	500,00	100,00	100,00
Spesa per la formazione (impegnato)	100,00	0,00	95,00

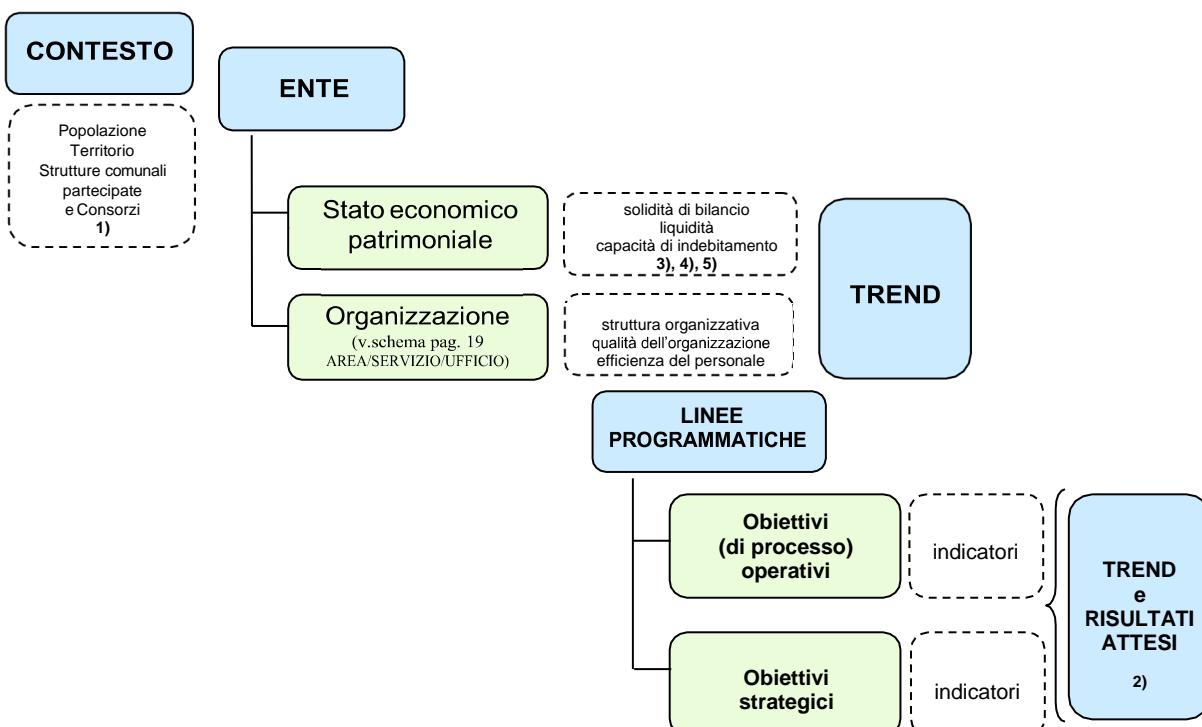
L'attuale struttura organizzativa al 31/12/2021 è la seguente:

AREA	SERVIZIO	UFFICIO
<i>AFFARI GENERALI -</i>	Segreteria- Protocollo	Segreteria Comunale
<i>DEMOGRAFICA –</i>	Concessioni cimiteriali	
<i>ELETTORALE -</i> <i>ANAGRAFE</i>	Elettorale-Leva	
	Anagrafe-Stato civile	Anagrafe-Demografici
	Economato	
	Ragioneria	Ragioneria
<i>FINANZIARIA-TRIBUTI</i>	Personale dipendente	Personale dipendente
	Tributi	Tributi

TECNICA - PATRIMONIO	<i>Lavori Pubblici e manutenzione</i>	<i>Lavori Pubblici</i>
	<i>Patrimonio</i> <i>Pianificazione e gestione del territorio</i>	<i>Edilizia Privata</i>
	<i>Ambiente</i> <i>Edilizia Privata</i>	
AREA VIGILANZA-ECOLOGICA-AMBIENTALE	<i>Polizia Municipale e Notificazioni</i> <i>– Ambiente Ecologia</i>	<i>Vigili Urbani</i> <i>Ambiente Ecologia</i>

La seguente mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, alla realizzazione del mandato istituzionale e della *mission* dell'Ente, fornendo una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance/prestazione dell'amministrazione.

Nella logica dell'albero della performance le funzioni sono articolate in Aree organizzative di servizio ed uffici, a cui sono associati, laddove sia possibile la loro identificazione, gli *outcome* attesi; le funzioni non vanno confuse con la struttura organizzativa, in quanto – spesso – una funzione può essere trasversale a più unità organizzative/aree, anche se, in alcuni casi, una funzione può essere contenuta all'interno di una sola unità organizzativa. Nella rappresentazione grafica dell'albero della performance, le funzioni sono state articolate secondo il criterio dell'*outcome*: la scelta è motivata dall'opportunità di rendere immediatamente intelligibile agli *stakeholder* (=fruitori esterni) la finalizzazione delle attività dell'amministrazione rispetto ai loro bisogni e aspettative.



Ad integrazione di quanto sin ora illustrato - dato atto che il Pareggio di bilancio risulta rispettato al 31 dicembre 2021 dalla relativa certificazione - ai fini di una migliore comprensione delle conclusioni riportate nella presente Relazione, onde evitare ripetizioni di lettura e di riportare dati fisici già presentati in altri documenti del Comune di Piscina, si specifica quanto segue:

- 1) i dati fisici sono descritti all'inizio del Documento Unico di Programmazione 2021-2023 e sono costituiti da popolazione, territorio, personale, Aree organizzative in cui sono suddivisi gli uffici comunali, strutture del Comune (immobili, reti dei servizi, raccolta rifiuti, mezzi operativi e veicoli, dotazione hardware comunale), organismi gestionali esterni, accordi di programma, funzioni esercitate su delega;
- 2) i "programmi" e i "progetti" (che corrispondono, rispettivamente, alle linee strategiche i primi ed alle attività operative i secondi – secondo i concetti diffusi dall'ANCI e della CiVIT – e che sono – in Piscina - destrutturati entrambi, con riferimento al Bilancio di Previsione e alla sua ripartizione di spesa corrente e per investimento, in obiettivi operativi/di processo ed obiettivi strategici/dell'Amministrazione) sono contenuti nel suddetto "Documento" e saranno confrontabili - a consuntivo - nel Rendiconto all'esercizio finanziario 2021 (sono analizzabili altresì attraverso il Piano Esecutivo di Gestione adottato dalla Giunta Comunale, le cui risultanze attraverso gli obiettivi assegnati ai dipendenti, sono analizzate dal nucleo di valutazione nel <<report di attività erogazione del servizio>> in data 21/02/2022;
- 3) le risultanze finali nell'esercizio 2021 sono riportate nei quadri generali riassuntivi delle entrate, delle spese, nei risultati differenziali, all'interno della Relazione "Rendiconto all'esercizio finanziario 2021" di cui alla D.C. n. 8 del 02/05/2022;
- 4) dal quadro riassuntivo della gestione finanziaria ultima certificata risulta un avанzo di amministrazione 2021 al netto FPV pari ad € 667.141,61 vincolato a fondo crediti dubbia esigibilità per € 53.940,98, a spese derivanti dalla contrazione di mutui per € 0,00. Il fondo di cassa al 31 dicembre 2021 pari a € 808.927,92;
- 5) il Piano degli indicatori di bilancio, allegato al conto consuntivo riporta i risultati conseguiti nell'esercizio 2021;
- 6) il conto del patrimonio per l'anno 2021 evidenzia un valore delle immobilizzazioni pari a € 7.130.253,17 ed un patrimonio netto di € 7.268.860,74; il conto economico evidenzia un utile di € 282.466,63=.

La presente relazione è approvata dalla Giunta comunale ai fini della liquidazione al personale dipendente della retribuzione di risultato.