C O M U N E D I B R A N D I Z Z O
PROVINCIA DI TORINO

PIANO DELLA PERFORMANCE ANNI 2014-2016
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI BRANDIZZO
ANNO 2014

C O M U N E D I B R A N D I Z Z O
PROVINCIA DI TORINO

SETTORE AFFARI GENERALI E COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE

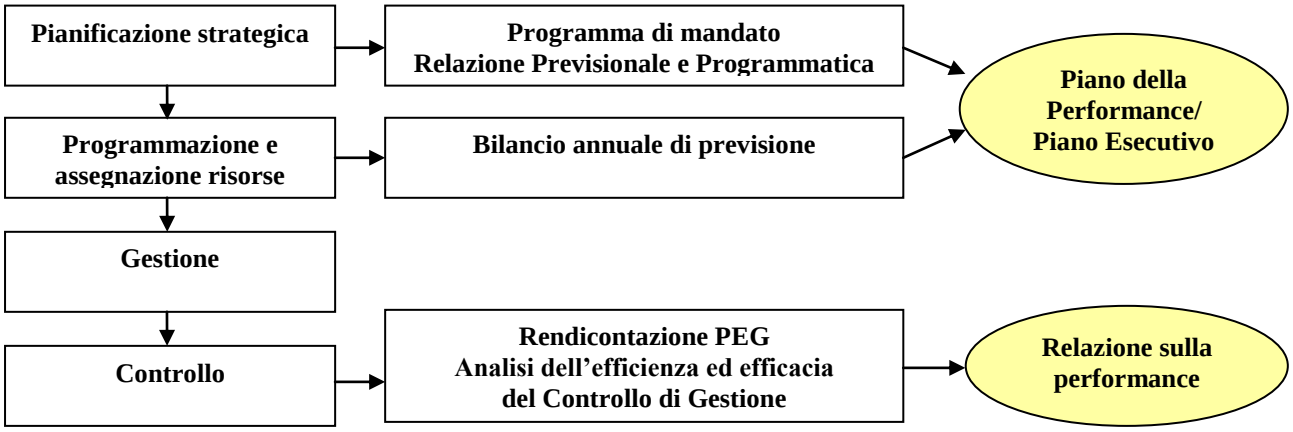
Piano della performance anni 2014-2016
Relazione sulla performance del Comune di Brandizzo. Anno 2014

1. Presentazione della Relazione

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 c.1 lettera b) del decreto 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra, ai cittadini a e ai suoi stakeholder, i risultati ottenuti nell'anno; conclude, quindi, il ciclo di gestione della performance ed evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con la rilevazione degli eventuali scostamenti ed indicando, nel caso e ove possibile, anche le cause e le eventuali misure correttive da adottare.
Il Comune di Brandizzo ha scelto di rappresentare i risultati conseguiti attraverso gli obiettivi di sviluppo, suddivisi per settori. Per ogni obiettivo vengono pubblicati indicatori e sintesi dei risultati per fornire una rappresentazione della performance programmata e di quella effettivamente raggiunta.

2. Processo di redazione della Relazione

Per la redazione della Relazione sulla Performance sono stati utilizzati i risultati ottenuti dalle analisi di efficienza ed efficacia del Controllo di Gestione e dai dati di rendicontazione del Piano esecutivo di Gestione.
Il Sindaco, unitamente al Comitato di Direzione, ha esaminato i risultati raggiunti nei singoli obiettivi e per i singoli programmi-progetti, che sono stati poi validati dal Nucleo di valutazione con funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione.
Dagli stati finali del PEG prodotti dai responsabili di settore si evince chiaramente che gli obiettivi contenuti nel piano risultano raggiunti in relazione alle risorse umane, strumentali ed economiche a ciascuno assegnate.



3. Il Comune in cifre al 31.12.2014

3.1 Il territorio

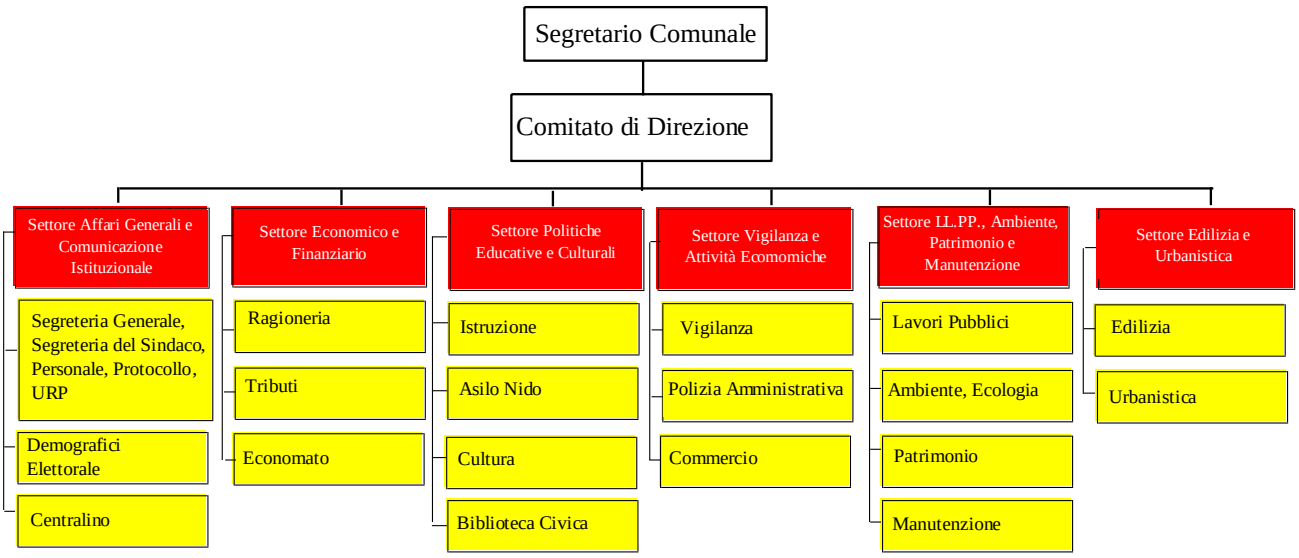
Superficie	km^2 6,41
Altitudine media s.l.m.	m. 187
Abitanti	n° 8.723
Abitanti per km^2	n° 1.360

3.2 Il Personale

Personale disaggregato per genere e servizio di appartenenza			
Settore	**Donne**	**Uomini**	**Totale**
Segretario Comunale	1		1
Affari Generali e Comunicazione Istituzionale	6	1	7
Economici e Finanziari	4	1	5
Politiche Educative e Culturali	5	2	7
Vigilanza ed Attività Economiche	2	4	6
Edilizia ed Urbanistica	2	1	3
Lavori Pubblici, Ambiente, Patrimonio e Manutenzione	3	6	9
TOTALE	**23**	**15**	**38**

3.3 L'organizzazione

La struttura organizzativa dell'Ente ha al suo vertice il Segretario Comunale e si articola 6 settori con altrettanti responsabili in posizione organizzativa (PO).
Il Comitato di Direzione è composto dal Segretario Comunale, che lo presiede, e dai Responsabili di settore; collabora con l'Amministrazione nella realizzazione dei programmi e degli indirizzi della stessa; costituisce momento collegiale dell'attività dei responsabili senza ledere le prerogative e le attribuzioni degli stessi. Esprime pareri e formula proposte al Sindaco ed all'esecutivo.



3.4 Le risorse finanziarie

2014	
Avanzo di amministrazione utilizzato	0
Entrate accertate	6.723.603,16 [1]
Spesa impegnata	6.609.644,44 [1]

[1]dato al 31.12.2014 non ancora consuntivato

4. I Risultati raggiunti

Nella tabella a seguire si riportano i risultati raggiunti relativamente agli obiettivi/indicatori di performance strategici individuati con il piano della performance/PEG per l'anno 2014 e rispetto ai quali il nucleo di valutazione ha effettuato monitoraggio sul grado di avanzamento.

OBIETTIVI DI SVILUPPO PIANO PERFORMANCES/PEG 2014								
Progetto strategico	**Obiettivo**	**Settore**	**Indicatore di performance**	**Obiettivo di risultato**	**Obiettivo raggiunto**	**Scadenza**	**Scadenza effettiva**	**Peso**
Una Pubblica Amministrazione trasparente	Puntuale applicazione della normativa sulla trasparenza	Affari generali e Comunicazione Istituzionale	Conformità indicatori "La Bussola della Trasparenza"	100%	100%	31/12/2014	Ok	25
			Dati inseriti/dati griglia D.Lgs. 33/2013- A.N.AC.	85%	95,47%			
			Non conformità su IO-02 "Trasparenza"	0%	0%			
			Aggiornamento del sito web dedicato ai temi della Qualità	100%	100%			
		Edilizia e Urbanistica	Dati inseriti/dati griglia D.Lgs. 33/2013- A.N.AC.	85%	95,24%			20
			Non conformità su IO-02 "Trasparenza"	0%	0%			
		Ambiente, patrimonio, manutenzione, LL.PP.	Dati inseriti/dati griglia D.Lgs. 33/2013- A.N.AC.	85%	95,90%			20
			Non conformità su IO-02 "Trasparenza"	0%	0%			
		Politiche educative e culturali	Dati inseriti/dati griglia D.Lgs. 33/2013- A.N.AC.	85%	94,55%			20
			Non conformità su IO-02 "Trasparenza"	0%	0%			
		Vigilanza e attività economiche	Dati inseriti/dati griglia D.Lgs. 33/2013- A.N.AC.	85%	94,74%			20
			Non conformità su IO-02 "Trasparenza"	0%	0%			
		Economico e finanziario	Dati inseriti/dati griglia D.Lgs. 33/2013- A.N.AC.	85%	95,24%			20
			Non conformità su IO-02 "Trasparenza"	0%	0%			

OBIETTIVI DI SVILUPPO PIANO PERFORMANCES/PEG 2014								
Progetto strategico	**Obiettivo**	**Settore**	**Indicatore di performance**	**Obiettivo di risultato**	**Obiettivo raggiunto**	**Scadenza**	**Scadenza effettiva**	**Peso**
Una Pubblica Amministrazione efficiente ed efficace	Puntuale applicazione della normativa in materia di controlli preventivi e successivi	Affari generali e Comunicazione Istituzionale	Irregolarità rilevate dal monitoraggio nell'anno	≤3%	0%	31.12.2014	Ok	5
		Edilizia e Urbanistica						5
		Ambiente, patrimonio, manutenzione, LL.PP.						5
		Politiche educative e culturali						5
		Vigilanza e attività economiche						5
		Economico e finanziario						5
Una Pubblica Amministrazione a sostegno della integrità e legalità	Puntuale applicazione della normativa in materia di anticorruzione per prevenire e reprimere l'illegalità nell'azione amministrativa.	Affari generali e Comunicazione Istituzionale	Piani di dettaglio per anno 2015 Non conformità su IO-03 "Prevenzione della corruzione"	100% 0%	100% 0%	14/11/2014 31/12/2014	Ok Ok	10
		Edilizia e Urbanistica						10
		Ambiente, patrimonio, manutenzione, LL.PP.						15
		Politiche educative e culturali						10
		Vigilanza e attività economiche						10
		Economico e finanziario						10
Fiscalità locale	Individuazione dei soggetti occupanti le unità immobiliari presenti sul territorio, se proprietari o occupanti, per una puntuale applicazione della TASI	Economico e finanziario	Questionario proprietari immobili	100% proprietari	100% proprietari	31.12.2014	Ok	45
Innovazione tecnologica e semplificazione amministrativa	Dematerializzazione del procedimento edilizio e informatizzazione di questo con il procedimento di accatastamento e la conseguente integrazione delle banche dati edilizie ed immobiliari tramite la piattaforma MUDE del CSI	Edilizia e Urbanistica	Pratiche edilizie C.I.L. presentate tramite MUDE	100%	100%	10/11/2014	03/11/2014	45

OBIETTIVI DI SVILUPPO PIANO PERFORMANCES/PEG 2014								
Progetto strategico	**Obiettivo**	**Settore**	**Indicatore di performance**	**Obiettivo di risultato**	**Obiettivo raggiunto**	**Scadenza**	**Scadenza effettiva**	**Peso**
Sistema qualità	Tramite le Carta della qualità dei servizi l'Amministrazione sigla un patto con i cittadini. Obiettivo è porre gli utenti nella condizione di controllare la qualità del servizio	Affari generali e Comunicazione Istituzionale	n. 2 carte	100%	100% Carte qualità servizi URP e Demografici	31.12.2014	stesura 16.12.2014 approvate con deliberazione di G.C. n. 181 del 22.12.2014	40
		Ambiente, patrimonio, manutenzione, LL.PP.	n. 1 carta per almeno 2 servizi	100%	100% Carta qualità servizi Patrimonio e Manutenzione	31.12.2014	stesura 30.12.2014 approvata con deliberazione di G.C. n. 14 del 2.2.2015	40
	Individuare tramite customer satisfaction della manifestazione Brandizzo al Cinema i possibili fattori di scostamento tra ciò che l'amministrazione è in grado di realizzare rispetto agli effettivi bisogni e attese della collettività	Politiche educative e culturali	Proposta migliorativa per edizione manifestazione 2015 coerente con gli indirizzi politici	almeno n. 1 relazione validata dall'Assesso-re competente	n. 1 relazione	31.12.2014	30.12.2014	45
Sicurezza stradale	Dotare il territorio di un efficiente segnaletica stradale	Vigilanza e attività economiche	Catasto della segnale-tica stradale verticale e orizzontale	100%	100%	31.12.2014	29.12.2014	45
			Individuazione delle urgenze e proposta piano di sostituzione migliora-mento segnaletica	almeno n. 1 relazione validata dall'Assessore competente	n. 1 relazione			

L'esito è stato, pertanto, decisamente positivo: tutti gli obiettivi strategici individuati sono stati raggiunti, facendo riscontrare il seguente risultato, decisamente ottimale, di performance organizzativa: **n. obiettivi raggiunti/n. totale obiettivi = 100%.**

L'oggettivo raggiungimento dei risultati deriva da scelte organizzative effettuate dall'Ente che si è dotato di un Modello Organizzativo Gestionale che opera in sistema qualità certificato UNI EN ISO 9001, che consente di tenere sotto controllo le procedure garantendo uno standard quali-quantitativo e che ha decisamente accresciuto la professionalità di tutto il personale, e in primo luogo della componente manageriale (responsabili settore in posizione organizzativa e segretario generale) che costantemente, tramite il Comitato di Direzione, verifica l'andamento delle attività.

Nondimeno, occorre registrare le difficoltà accresciutesi nel corso di questi ultimi anni per continuare a garantire il livello dei servizi e che potrebbero modificare un "clima organizzativo" positivo e collaborativo. Per citarne alcune: continue e talvolta contraddittorie novità legislative, aumento dei carichi di lavoro a fronte di un costante depauperamento dell'organico, avvilimento che deriva dall'interruzione delle possibilità di carriera e dalla perdita del potere di acquisto dei salari derivante dal blocco dei contratti di lavoro (dal 2009) e dalle sempre minori risorse per compensare il trattamento accessorio. Da ricordare che del trattamento accessorio fanno anche parte le rinumerazioni per la produttività, elemento importante per poter agire sulla leva del "merito", ed unico elemento su cui, ormai già da diversi anni, si basa in questo Ente la valutazione del personale.

5. Valutazione del personale

A completamento del presente documento l'attività svolta nel processo di valutazione del personale, ispirato dal 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 relative responsabilità, al vertice dell'organizzazione dell'attività svolta.

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

A. Personale appartenente alla categoria "D3" incaricato di posizione organizzativa

B. Personale appartenente alle categorie " B "- " C "- "D " .

Inoltre, detto sistema si basa:

- su tre componenti per il personale in posizione organizzativa: obiettivi conseguiti (peso 80), contributo personalmente assicurato alla performance dell'organizzazione di appartenenza (peso 10), capacità di valutazione dei propri collaboratori (peso 10), per un punteggio totale pari a 100 punti
- su due componenti per tutto il restante personale: obiettivi conseguiti (peso 70), contributo assicurato alla performance dell'organizzazione di appartenenza anche tramite i comportamenti organizzativi e competenze dimostrate nelle attività ordinarie (peso 30), per un punteggio totale pari a 100 punti.

Allo scopo di procedere alla valutazione individuale i responsabili di settore hanno predisposto la valutazione per ciascun dipendente che presta servizio presso la struttura organizzativa di competenza, mentre il nucleo di valutazione ha proposto al Sindaco la valutazione dei responsabili di settore, tutti in posizione organizzativa e della Segretaria generale. Proposta recepita e condivisa dal Sindaco.

La valutazione dei Responsabili di settore ha assegnato punteggi tra 99,50 e 97,95, quella del restante personale punteggi tra 80,50 e 100. Tradotti i punteggi in media, si riscontrano le seguenti risultanze:

- Responsabili di settore punti 98,78 su 100
- Personale categorie B, C, D punti 96,73 su 100.

La performance individuale dei dipendenti si conferma, quindi, su ottimi livelli per la maggioranza assoluta dei dipendenti, in piena coerenza con i risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi/indicatori strategici individuati e assegnati con il piano della performance e con il PEG.

È stata, inoltre, dal nucleo di valutazione presentata al Sindaco proposta di valutazione della Segretaria Comunale.

Il presente documento si trasmette alla Giunta Comunale per l'approvazione e successivamente al nucleo di valutazione per la validazione di competenza.

Brandizzo, 26.2.2015

Il Responsabile Affari Generali e
Comunicazione Istituzionale
(Alma Fiumanò)