



COMUNE DI BRANDIZZO
PROVINCIA DI TORINO



PIANO DELLA PERFORMANCE ANNI 2015-2017
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI BRANDIZZO
ANNO 2015



COMUNE DI BRANDIZZO

PROVINCIA DI TORINO

SETTORE AFFARI GENERALI E COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE

Piano della performance anni 2015-2017 Relazione sulla performance del Comune di Brandizzo. Anno 2015

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 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 performance/ Piano esecutivo di Gestione (PEG).

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 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 31.12.2015

3.1 Il territorio

Superficie	km ² 6,41	Abitanti	n. 8.687
Altitudine media s.l.m.	m. 187	Abitanti per km ²	n. 1.355

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	4	2	6
Vigilanza ed Attività Economiche	1	4	5
Edilizia ed Urbanistica	2	1	3
Lavori Pubblici, Ambiente, Patrimonio e Manutenzione	3	6	9
TOTALE	21	15	36

3.3 L'organizzazione

La struttura organizzativa dell'Ente ha al suo vertice il Segretario Comunale e si articola in 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.

Settore Affari Generali e Comunicazione Istituzionale Responsabile: Alma Fiumanò	Uffici: - Anagrafe - Cimitero - Elettorale - Leva - Personale - Politiche Sociali - Protocollo Archivio - Segreteria - Sportello Lavoro - Sportello Sanitario - Stato Civile - Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP)
Settore Ambiente, Patrimonio, Manutenzione e Lavori Pubblici Responsabile: Vincenzo Giannone	Uffici: - Ambiente - Casa - Lavori Pubblici - Patrimonio e Manutenzione - Viabilità
Settore Economico e Finanziario Responsabile: Nadia Varetto	Uffici: - Economato - Finanze e Bilancio - Tributi
Settore Edilizia e Urbanistica Responsabile: Fiore Gabriele	Uffici: - Edilizia - Urbanistica
Settore Politiche Educative e Culturali Responsabile: Fabrizio Minetti	Uffici: - Biblioteca - Cultura - Informagiovani - Istruzione - Sport
Settore Vigilanza e Attività economiche	Uffici: - Commercio - Polizia Amministrativa - Polizia Municipale - Sportello Unico Attività Produttive (SUAP)

3.4 Le risorse finanziarie

2015 ¹	
Avanzo di amministrazione utilizzato	0
Entrate accertate	6.860.515,85
Spesa impegnata	7.008.780,76

¹dato al 31.12.2015 non ancora consuntivato

Nel sottolineare che per l'anno 2015 sono stati rispettati i vincoli di finanza pubblica, si segnala che dal 2016, come previsto dalla legge 28 dicembre 2015 n. 208 (legge di stabilità), occorrerà rispettare il pareggio di bilancio.

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 2015 e rispetto ai quali il nucleo di valutazione ha effettuato monitoraggio sul grado di avanzamento.

OBIETTIVI DI SVILUPPO PIANO PERFORMANCES/PEG 2015

Progetto strategico	Obiettivo	Settore	Indicatore di performance	Valore atteso	Valore raggiunto	Scadenza	Scadenza effettiva	NOTE
Una Pubblica Amministrazione trasparente	Garantire la produzione e l'aggiornamento tempestivo e regolare del flusso delle informazioni da pubblicare sul sito "Amministrazione Trasparente" sulla base degli obblighi fissati dal D.Lgs. 33/2013	Tutti con il coordinamento del Responsabile Affari generali e comunicazione Istituzionale	Dati inseriti/dati griglia D.Lgs. 33/2013- A.N.AC.	100%	95%	31/12/2015	Ok	
Innovazione tecnologica e semplificazione amministrativa	Garantire la tempestività dei tempi di pagamento di fatture, parcelle	Tutti con il coordinamento del Responsabile economico e finanziario	N. fatture registrate nel Sistema di interscambio entro 10 giorni dalla data del Protocollo / totale fatture caricate sul Sistema interscambio	100%	100%	31/12/2015	Ok	
	Razionalizzazione della spesa per appalti di lavori, forniture di beni e servizi	Tutti (escluso il settore Affari generali e comunicazione Istituzionale) con il coordinamento del Responsabile Ambiente, patrimonio, manutenzione e LL.PP.,	Ore di formazione effettuate/ore di formazione determinate con il Comune di Montanaro	100%	100%	31/12/2015	Ok	Ritenuta valida l'argomentazione prodotta in merito alla mancata redazione della relazione da parte del Comitato di Direzione. Si ritiene quindi completata al 100% l'attività e l'indicatore raggiunto
			Revisioni apportate ai processi sistema qualità/revisioni necessarie individuate da RGQ	100%	100%			
			Individuazione acquisizioni da operare unitamente al Comune di Montanaro per conseguire un reale contenimento della spesa	Relazione presentata dal Comitato di Direzione	Il coordinatore ha inviato richiesta di informazioni ai due Comuni. Acquisite le risposte dei Responsabili del Comune di Brandizzo non ne sono ancora pervenute, sebbene sollecitato, dal Comune di Montanaro. Conseguentemente la relazione non ha potuto essere redatta			

Progetto strategico	Obiettivo	Settore	Indicatore di performance	Valore atteso	Valore raggiunto	Scadenza	Scadenza effettiva	NOTE
Innovazione tecnologica e semplificazione amministrativa	Implementare il sistema per la rilevazione del gradimento del menù da parte degli alunni e degli insegnanti, attraverso i touch screen già presenti nelle scuole primarie e secondaria di I grado, con un software per la gestione delle segnalazioni relative alla mensa scolastica	Politiche educative e culturali	Definizione con la Ditta gestore del sistema touch screen delle caratteristiche del software da realizzare per la gestione delle segnalazioni: entro il mese di settembre	100%	100%	Come da tempistica assegnata	In leggero ritardo rispetto alle tempistiche assegnate. La gestione informatizzata delle segnalazioni mensa è stata formalizzata in un progetto definito nel luglio 2015. Per poter programmare la realizzazione si è però dovuta attendere la disponibilità delle necessarie risorse finanziarie e l'accordo con le ditte interessate (Compass e QSave) che ha richiesto una lunga trattativa. Il progetto, quindi, ha potuto prendere avvio solo con l'inizio del nuovo anno scolastico a settembre e la tempistica preventivata è slittata nel 2015 di qualche mese. Il vero obiettivo finale, che risulta essere quello di aver reso pienamente funzionante il sistema per la fine dell'attuale anno scolastico 15/16, è decisamente realizzabile	Ritenuta valida l'argomentazione prodotta in merito al leggero scostamento della tempistica di realizzazione rispetto a quella assegnata. Si ritiene quindi completata al 100% l'attività e gli indicatori raggiunti
			Realizzazione del software: entro il mese di ottobre					
			Formazione di operatori e utilizzatori del software: entro il mese di novembre					
			Gestione sperimentale del software e rilevazione eventuali criticità: entro il mese di dicembre					

Progetto strategico	Obiettivo	Settore	Indicatore di performance	Valore atteso	Valore raggiunto	Scadenza	Scadenza effettiva	NOTE
Innovazione tecnologica e semplificazione amministrativa	Gestire le pratiche edilizie dalla loro presentazione fino all'agibilità, tramite un apposito software, che consenta di: gestire, archiviare e ricercare tutti i dati di tutti i tipi di pratiche, predisporre le tabelle per la normativa sulla trasparenza e utilizzare gran parte della modulistica in uso, collegarsi in automatico con il territorio mediante georeferenziazione catastale e con altri applicativi (interni: protocollo informatico, esterni: anagrafe tributaria), gestire la CIE, gli oneri di urbanizzazione, il costo di costruzione, interfacciarsi con la piattaforma MUDE Piemonte.	Urbanistica e edilizia	Ricerca del software più adatto alle esigenze del settore, evidenziando in una relazione le motivazioni che hanno sotteso alla scelta: entro il mese di settembre	100%	100%	Come da tempistica assegnata	OK	
			Formazione degli operatori: entro il mese di novembre					
			Utilizzo, in forma sperimentale del software: mese di dicembre					
			Revisioni ai processi/istruzioni operative del sistema qualità: mese di dicembre					
Una Pubblica Amministrazione a sostegno della integrità e legalità	Rafforzamento delle misure da adottarsi per prevenire e contrastare fenomeni di illegalità e corruzione nell'azione amministrativa.	Tutti coordinamento affidato alla Segreteria Comunale	Realizzazione Piano di dettaglio anno 2015 (allegato al Piano approvato con deliberazione di G.C. 10/2015)	100%	100%	Tempistica individuata nel piano di dettaglio	OK	
Sinergia con altre Pubbliche Amministrazioni	Offrire, tramite il punto cliente INPS, un servizio di prossimità all'utenza	Affari Generali e Comunicazione Istituzionale	Ore di formazione effettuate/ore di formazione proposte dall'INPS	100%	100%	31.12.2015	OK	Ritenuta valida l'argomentazione prodotta in merito alla non redazione del piano di comunicazione. Si ritiene quindi completata al 100% l'attività e gli indicatori raggiunti
			n. ore di apertura sportello effettuate/ n. ore di apertura sportello previste Produzione di manifesti, locandine, ecc. effettuati /Produzione di manifesti, locandine, ecc. previsti nel piano di comunicazione					

Progetto strategico	Obiettivo	Settore	Indicatore di performance	Valore atteso	Valore raggiunto	Scadenza	Scadenza effettiva	NOTE
Infrastrutture viarie	Realizzazione in economia opere stradali urgenti (rotonda, sparti-traffici, ecc. nelle vie c.li Gondolo, G. Ferraris, Torino limitrofe al sot-topasso di via Gondolo/Prati Neivati) per regolamentare la viabilità in ingresso ed uscita dei nuovi sottopassi ferroviari in fase di ultimazione lavori e di prossima apertura (18.12.2015) e segnaletica orizzontale e verticale nel tratto compreso fra via XX Settembre (Stazione) e via Gondolo angolo via Torino.	Settore Ambiente, Patrimonio, Manutenzione e LL.PP.	Realizzazione opere stradali Fornitura e posa segnaletica orizzontale e verticale	100%	100%	18.12.2015	OK	
Parità di genere	Prevenire e contrastare la violenza di genere, promuovendo il rispetto e l'osservanza dei diritti umani fondamentali e delle differenze tra uomo e donna	Affari Generali e Comunicazione Istituzionale Vigilanza e attività economiche	Sottoscrizione protocollo d'intesa per costituzione di una rete antiviolenza, composta dalle diverse professionalità operanti sul territorio: entro il mese di dicembre Costruzione di percorsi formativi sulla discriminazione di genere rivolti agli insegnanti e agli studenti dell'Istituto Comprensivo di Brandizzo, da inserire nel PEOF 2015-2016, sulla discriminazione di genere: entro il mese di ottobre Redazione di un opuscolo che fornisca linee guida agli operatori della rete antiviolenza: entro il mese di dicembre	100%	100%	Come da tempistica assegnata	OK	

Progetto strategico	Obiettivo	Settore	Indicatore di performance	Valore atteso	Valore raggiunto	Scadenza	Scadenza effettiva	NOTE
Fiscalità locale	Significativa riduzione degli adempimenti a carico dei contribuenti con l'invio a domicilio degli F24 per il pagamento dell'IMU e della TASI. I cittadini non dovranno più avvalersi di un libero professionista o di un CAF per il calcolo delle imposte, ma sarà per loro sufficiente recarsi presso uno sportello bancario o postale per effettuare il pagamento. Inoltre è disponibile sul sito internet istituzionale un sistema che permette ai contribuenti di effettuare o verificare il calcolo del dovuto.	Economico e Finanziario	Recapito F24 per il pagamento dell'IMU e della TASI	100% contribuenti Per I^ rata: 4/6/2015 Per II^ rata: 4/12/2015	100%	31.12.2015	OK	
			Stesura di una relazione dimostrativa del trend delle riscossioni di entrate IMU Tasi riferite agli anni 2014 e 2015	Relazione 31/12/2015			OK Dato riportato nella relazione su stato finale PEG	

L'esito è stato, pertanto, decisamente positivo, facendo riscontrare il seguente risultato, decisamente ottimale, di performance organizzativa: **n. obiettivi raggiunti/n. totale obiettivi = 99,50%**.

Si conferma, quindi, assolutamente positiva la scelta organizzativa operata dall'Ente negli scorsi anni di dotarsi di un Modello Organizzativo Gestionale che opera in sistema qualità certificato UNI EN ISO 9001, che consente l'oggettivo raggiungimento dei risultati tenendo sotto controllo le procedure, garantendo uno standard quali-quantitativo, ponendo particolare attenzione alla crescita professionale del 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.

Ovviamente non mancano le difficoltà, che già nella relazione sulla performance 2014 erano state evidenziate e che si ritiene di ribadire: continue e talvolta contraddittorie novità legislative, aumento dei carichi di lavoro a fronte di un costante depauperamento dell'organico, avvilitamento 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 sottolineare come del trattamento accessorio facciano anche parte le remunerazioni 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".

Si precisa che le schede su cui è stata operata la valutazione, rispetto allo scorso anno, registrano delle modifiche per i Responsabili di settore e per i Responsabili di unità operativa:

- **Responsabili di settore**

nella parte riservata al "*contributo personalmente assicurato alla performance dell'organizzazione di appartenenza*" sono state predeterminate, come da tabella a seguire, le competenze, individuati specifici obiettivi e indicatori, nonché fissati i gradi di valutazione nei valori di 1, 3 e 5 da moltiplicarsi per il peso (2). Precedentemente il nucleo di valutazione, sentito il Sindaco esprimeva un giudizio qualitativo ma in termini generali. Si è, pertanto, migliorato il sistema:

Competenze	Obiettivo	Indicatore	Giudizio			Peso	Valutazione
			a			b	axb
Pianificazione, programmazione e organizzazione del proprio lavoro e/o del settore	☐ Capacità di definire e programmare gli obiettivi del proprio settore in coerenza con le strategie comunali	Deliberazione approvazione PEG: proposizione obiettivi	5	3	1	2	
	☐ Capacità di monitorare il processo di realizzazione dei piani/programmi con particolare riferimento agli aspetti del controllo di gestione	Controllo di gestione mese di settembre					
	☐ Orientamento al miglioramento continuo dei processi interni al settore	Audit Sistema qualità					
	☐ Contributo all'integrazione e alla cooperazione intrasettoriale e intersettoriale finalizzata ai risultati	Partecipazione Comitato di Direzione: verbali					
	☐ Attenzione alla motivazione dei collaboratori e allo sviluppo del loro impegno tramite processi formativi	Ore di formazione su materie specifiche del settore					
Integrità	☐ Rispetto dei tempi dei procedimenti in carico	Reclami Sollecitazioni Segretario Generale	5	3	1	2	
	☐ Rispetto delle pubblicazioni in materia di trasparenza	Comunicazioni Responsabile trasparenza su ritardi					
	☐ Correttezza degli atti	Verbali controllo successivo					
Innovazione	☐ Apertura all'innovazione e capacità di attivare strumenti organizzativi, gestionali e tecnologici per migliorare i servizi verso il cliente finale e per garantire maggiore efficienza	Relazione annuale da presentarsi in sede di proposta bilancio previsionale (a partire dalla valutazione riferita all'anno 2016)	5	3	1	2	

- Responsabili di unità operativa
nella parte riservata al *"contributo personalmente assicurato alla performance dell'organizzazione di appartenenza"*
individuazione di n. 2 obiettivi, anziché 1 come in precedenza.

Il sistema si basa:

- su tre componenti per il personale in posizione organizzativa: obiettivi conseguiti (peso 70, dalla prossima valutazione peso 60), contributo personalmente assicurato alla performance dell'organizzazione di appartenenza (peso 20, dalla prossima valutazione peso 30), 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 80), 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 110 punti. Dal prossimo anno il punteggio sarà portato a 100 con peso 70 sugli obiettivi conseguiti.

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 98,05 e 95,35, quella del restante personale punteggi tra 100 e 69,50. Tradotti i punteggi in media, si riscontrano le seguenti risultanze:

- Responsabili di settore punti 96,68 su 100
- Personale categorie B, C, D punti 103,89 su 110.

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.

Nel complesso gli indicatori di valutazione si confermano tutti a ottimi livelli.

Si segnala che il nuovo metodo di valutazione introdotto con le schede modificate per i responsabili di settore comporta una leggera diminuzione nei punteggi finali rispetto allo scorso anno, e che il NdV ha usato per la voce *contributo personalmente assicurato alla performance dell'organizzazione di appartenenza* tutti i punteggi disponibili tra 1 e 5, compresi i decimali. Anche in occasione delle prossime valutazioni ci si atterrà, pertanto, a questa regola.

È stata, infine, dal nucleo di valutazione presentata al Sindaco la 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, 14.3.2016

Il Responsabile Affari Generali e
Comunicazione Istituzionale
(Alma Fiumanò)

