Comune di CONIOLO

Provincia di ALESSANDRIA

Relazione sulla Performance

Anno 2024

Approvata con deliberazione della Giunta n. 42 del 07/06/2025

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.

La Relazione sulla Performance, integrata con le informazioni contenute nel Rendiconto della Gestione 2024 consente infine di acquisire tutti 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.

La presente Relazione è allegata quale parte integrante e sostanziale del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione), introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80 (convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113).

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

1.1. Il contesto esterno di riferimento

Il Comune di Coniolo si trova su territorio collinare e ha una popolazione inferiore ai 1000 abitanti.

1.2 L'amministrazione: struttura organizzativa e risorse umane

L'organizzazione amministrativa dell'Ente è la seguente:

Progressivo	Centri di responsabilità	Responsabile
1	Finanziario/Amministrativo	Samantha Mutti
2	Tecnico/Opere pubbliche/Tributi	Luigi Birocco
3	Affari generali/Segreteria/Personale	Sante Palmieri – Segretario Comunale

I dipendenti totali alla data del 31/12/2024 sono n. 3 così suddivisi:

- N. 3 Dipendenti a tempo indeterminato
- N. 0 Dipendenti a tempo determinato

Si dà evidenza che nel corso dell'anno 2024 è intervenuta la cessazione di una dipendente a tempo indeterminato appartenente alla categoria Funzionari con incarico EQ e si è avuta contestuale assunzione di una dipendente a tempo indeterminato appartenente alla categoria Istruttori.

Suddivisione del personale a tempo indeterminato al 31/12/2024 per categoria:

- Operatori 0 di cui maschi 0 di cui femmine 0
- Operatori esperti 1 di cui maschi 1 di cui femmine 0
- Istruttori 1 di cui maschi 0 di cui femmine 1
- Funzionari e dell'Elevata Qualificazione 1 di cui maschi 1 di cui femmine 0
- Incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) 1 di cui maschi 1 di cui femmine 0

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

Risorse strumentali informatiche

I principali procedimenti amministrativi sono gestiti attraverso applicativi software dedicati.

Il procedimento per la predisposizione e l'adozione degli atti amministrativi (delibere, determinazioni dirigenziali, decreti, ordinanze) è informatizzato e digitalizzato.

2. OBIETTIVI, RISULTATI PARZIALI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1 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/Responsabili dei servizi gli obiettivi di gestione, unitamente alle dotazioni umane, strumentali e finanziarie necessarie. Ragione per cui il 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. 73/2023 ha approvato il PEG ove sono stati individuati, gli obiettivi da raggiungere nel corso dell'esercizio per ciascun Responsabile.

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 ed in particolare nello Stralcio sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

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

1) **Valutazione dei responsabili**, (*Incarichi di Elevata Qualificazione):* si prenderanno in considerazione due macro aree:

- *OBIETTIVI E PERFORMANCE*
  - Performance dell'unità organizzativa di diretta responsabilità
  - Specifici obiettivi assegnati
- *COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI*
  - Qualità del contributo assicurato alla Performance generale dell'Ente
  - organizzazione e innovazione
  - collaborazione, comunicazione e integrazione
  - Orientamento al cittadino e/o al cliente interno
  - Valorizzazione e corretta valutazione dei propri collaboratori

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

- Obiettivi assegnati al settore/servizio;
- competenze: competenze e comportamenti tenuti dai dipendenti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia ai fini del conseguimento dei risultati prefissati in ragione di:
  - impegno e affidabilità
  - Orientamento al cittadino e/o al cliente interno
  - cooperazione e integrazione
  - propensione al cambiamento e innovazione.

2.2. Monitoraggio: risultati parziali e scostamenti

Nel corso dell'anno, è stato effettuato un primo monitoraggio sull'attuazione degli obiettivi contenuti nel PEG e delle attività ordinarie dell'Ente.

Più in dettaglio, alla data del 31/12/2024 la percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, e quindi di ciascuna unità organizzativa, è stata del 100%.

Osservazioni sui risultati parziali ed eventuali scostamenti

A seguito dell'attività di monitoraggio svolto nel mese di maggio da parte di nucleo di valutazione è possibile avanzare considerazioni sui risultati intermedi raggiunti nel corso dell'anno, le conseguenze che questi hanno generato, sia positivi che negativi sui mesi ed annualità future. Nello specifico è stato rilevato che nel corso del periodo in questione non si sono verificati problemi e gli obiettivi assegnati sono stati raggiunti.

3. RISULTATI RAGGIUNTI

3.1 Risultati realizzati relativamente ad Aree/Settori e Responsabili

Al 31/12/2024 la percentuale complessiva di obiettivi operativi è stata del 100%. Inoltre, 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 2.1 della presente Relazione), si delinea una situazione di sostanziale stabilità della produttività.

Sintesi valutazione del personale dipendente

N. totale dipendenti valutati 4

	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
Finanziario/ Amministrativo	2	-	-	-	-	-
Tecnico/Opere pubbliche/Tributi	2	-	-	-	-	-
TOTALE	4	-	-	-	-	-

Tabella riepilogativa del punteggio ottenuto dai dipendenti suddivisi per categoria – anno 2024

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
Operatori esperti	1	-	-	-	-	-	1
Istruttori	1	-	-	-	-	-	1
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	2	-	-	-	-	-	2
Totale	4	-	-	-	-	-	4

In ragione di quanto previsto dallo Stralcio sul Sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance (Allegato al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi) e dal Sistema di misurazione e valutazione della performance che disciplinano le procedure di conciliazione (qualora il dipendente non concordi con la valutazione ottenuta può inviare istanza di revisione della valutazione ed il procedimento si conclude entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza), avverso le schede di valutazione non sono stati presentati ricorsi da parte di dipendenti e/o da parte delle Elevate Qualificazioni.

3.2 Considerazioni: risorse, efficienza ed economicità

Dalla valutazione effettuata sulla performance organizzativa e quella individuale dell'Ente, prendendo come riferimento i principali valori del bilancio consolidato ed i risultati conseguiti, è riscontrabile una sostanziale costanza del livello dell'attività amministrativa in termini di efficienza ed economicità.

4. CONTROLLI INTERNI

Il Regolamento comunale dei controlli interni, nel disciplinare i controlli previsti dalla normativa vigente, disciplina il Controllo di gestione, il quale svolto dalla struttura individuata all'interno dell'Ente, che nel corso dell'esercizio 2024 ha provveduto a:

- Effettuare il monitoraggio infrannuale degli obiettivi strategico operativi contenuti nel PEG e delle attività ordinarie dell'Ente;
- Effettuare il monitoraggio al 31/12/2024 degli obiettivi strategico operativi contenuti nel PEG e delle attività ordinarie dell'Ente, incluso nella relazione della performance.

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

Con delibera di Giunta n. 9 del 26/01/2024 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) anno 2024 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).

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 Dirigenti/Responsabili di Area in E.Q., responsabili delle misure stesse.

Il Segretario, in qualità di RPCT, sovrintende all'applicazione del Piano; di seguito si elencano alcune misure adottate.

Anticorruzione:

Adozione della Relazione del Responsabile della prevenzione della Corruzione relativa all'anno 2024 (pubblicata sul sito dell'Ente sulla base delle indicazioni fornite da ANAC), pubblicata nel sito dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti.

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

Con la presente relazione si prende atto della performance organizzativa e individuale dell'Ente e del relativo sistema di valutazione. La presente Relazione si intende validata dal Nucleo di Valutazione, individuato con deliberazione di Giunta comunale n.11 del 01/02/2025 in forma di organo monocratico nella persona del dott. Sante Palmieri, attuale Segretario Comunale.

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.

Coniolo, lì 31/05/2025.

Il Segretario comunale

Dott. Sante Palmieri