

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI SETTIMO VITTONO

ANNO 2024

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 Settimo Vittone ha scelto di rappresentare i risultati conseguiti attraverso gli obiettivi strategici suddivisi per settori. Per ciascuno di tali obiettivi sono stati selezionati indicatori utili alla misurazione e alla valutazione della performance dell'amministrazione, i cui risultati vengono riportati in sintesi per fornire una rappresentazione della performance programmata e di quella effettivamente raggiunta.

La Relazione sulla Performance è stata redatta dal Nucleo di Valutazione che ne attesta contestualmente l'attendibilità, la comprensibilità, la completezza dei dati e delle informazioni e la correttezza nell'applicazione dei sistemi di valutazione rispetto alle disposizioni di legge, che prevedono la distribuzione del personale su più fasce di valutazione, a cui devono corrispondere premi differenti, in modo che vengano premiati i lavoratori più meritevoli.

La validazione della Relazione sulla Performance, così come previsto dal D.Lgs. 150/2009, è condizione indispensabile per procedere all'erogazione del premio di risultato a dipendenti e dirigenti. Il premio di risultato viene erogato sulla base della valutazione della performance organizzativa ed individuale, mediante l'applicazione delle metodologie di valutazione riferite a dipendenti e posizioni organizzative, precedentemente concordate con le rappresentanze sindacali. Queste metodologie prendono in considerazione i comportamenti organizzativi espressi durante il periodo considerato e gli obiettivi raggiunti dalla struttura di appartenenza.

In riferimento al 2024, è già concluso il processo di valutazione dei dipendenti, i cui risultati, in sintesi, sono riportati nei paragrafi seguenti.

2. Processo di redazione della Relazione

Per la redazione della Relazione sulla Performance sono stati utilizzati i risultati ottenuti dai dati di rendicontazione del Piano performance.

In base agli indirizzi metodologici per la definizione del piano della performance e valutazione della performance approvati dall'Ente, la valutazione della performance individuale è attuata mediante la valutazione dei comportamenti organizzativi della risorsa contenuti nella specifica scheda. Si considera nella valutazione dei risultati della risorsa il risultato della performance organizzativa della struttura. La valutazione complessiva avviene utilizzando scale numeriche con valori che vanno da 0 a 100 ed è rilevante ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato. Alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi gestionali è attribuito un peso pari al 70% della valutazione complessiva; alla valutazione dei comportamenti organizzativi e competenze professionali è attribuito il restante 30%.

I punteggi da attribuirsi sono così articolati: a) Obiettivi gestionali – 70 % del peso; il punteggio della valutazione del raggiungimento degli obiettivi è dato dalla sommatoria dei punteggi ottenuti dalle valutazioni numeriche degli obiettivi stessi, proporzionati in base al numero degli obiettivi fissati nel Piano delle Performance dell'anno di riferimento.

b) Comportamenti organizzativi e competenze professionali – 30 % del peso: così dettagliati:

- qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura – max punti 5
- organizzazione e innovazione – max punti 5
- collaborazione, comunicazione e integrazione – max punti 5
- orientamento alla qualità dei servizi – max punti 5
- capacità di organizzare e gestire le proprie risorse; valorizzazione e corretta valutazione dei propri collaboratori
- max punti 5
- disponibilità ad assumersi responsabilità – max punti 5

Il Nucleo di valutazione in composizione monocratica, ha esaminato i risultati raggiunti relativamente alla performance dell'Ente in relazione agli obiettivi impartiti dall'Amm.ne con Deliberazione di Giunta comunale n. 11 del 03.04.2024.

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. L'organizzazione del Comune al 31.12.2024.

La struttura organizzativa dell'Ente ha al suo vertice il Segretario Comunale e si articola in 3 settori con n. 3 responsabili di elevata qualificazione (E.Q.) come rappresentato nel seguente organigramma:

	SETTORI			
	AMMINISTRATIVO FINANZIARIO	FINANZIARIO	TECNICO	EDILIZIA PRIVATA
	E.Q. Costantino Giuseppe	E.Q. Peretto Ivo	E.Q. Mangaretto Elena	E.Q. Peretto Ivo
SERVIZI	Affari Generali		Lavori Pubblici	Pianificazione Urbanistica ed Edilizia Privata
	Demografici, Statistici ed Elettorali			
	Affari del Personale			
	Tributi			
	Suap			

4. I Risultati raggiunti

Vista le relazioni delle elevate qualificazioni acquisite ai seguenti nn. di protocollo: 3009 del 20.05.2025 e 3001 del 20.05.2025, si riportano di seguito i risultati raggiunti relativamente agli obiettivi/indicatori di performance strategici individuati con il piano della performance per l'anno 2024 e le conseguenti valutazioni individuali.

In merito alla performance complessiva di ente la situazione è rappresentata dalla tabella seguente, indicando vicino ai singoli risultati attesi, i risultati raggiunti:

Amministrativo

SCHEDA DEGLI OBIETTIVI
PIANO PERFORMANCE 2024-2026
SCHEDA DEGLI OBIETTIVI
OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO
RESPONSABILE DEL SERVIZIO: VERDURA GIULIA

OBIETTIVO N 1						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTIC A	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
Attivazione delle procedure assunzionali programmate	Annuale	Numero incontri formativi	Assunzione di personale in programmazione e funzionale al Comune di Settimo e all'Unione Montana Mombarone			SI
Personale coinvolto						
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale			
Segretario Comunale	Giulia Verdura	100%	100%			

OBIETTIVO N 2						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTIC A	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
Trasparenza	Annuale	Fatto/non fatto	Implementazione Amministrazione Trasparente secondo le indicazioni del Segretario Comunale			PARZIALMENTE
Personale coinvolto						
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale			
Istruttori	Brunasso Diego Lorena	50%	100%			
Istruttori	Vigna Pierangela	50%	0%			

OBIETTIVO N 3						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTIC A	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
Accertamento tributi per le annualità a rischio prescrizione e gestione interna dell' IMU 2024	Annuale	Fatto/non fatto	Accertamenti tributi			SI
Personale coinvolto						
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale			
Istruttori	Maran Sabrina	100%	100%			

Economico_Finanziario

SCHEDA DEGLI OBIETTIVI
PIANO PERFORMANCE 2024-2026

SCHEDA DEGLI OBIETTIVI
OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL SERVIZIO Economico-finanziario
RESPONSABILE DEL SERVIZIO: NORO SABRINA

OBIETTIVO N 1						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
Predisposizione e approvazione del bilancio 2025/27 entro il 31 dicembre 2024 A prescindere da eventuali rinvii previsti dalla legge – al fine di garantire una gestione economica finanziaria ordinaria fin dai primi giorni del nuovo anno	Annuale	Fatto/non fatto				NO perché si è dimessa con decorrenza 01/05/2024
Personale coinvolto						
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale			
Istruttori	Terzi Monica	100%	0%			

Tecnico

SCHEDA DEGLI OBIETTIVI
PIANO PERFORMANCE 2024-2026
SCHEDA DEGLI OBIETTIVI
OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL SERVIZIO Tecnico
RESPONSABILE DEL SERVIZIO: MANGARETTO ELENA

OBIETTIVO N 1						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
Attuazione Piano investimenti 2024 limitatamente agli interventi finanziati con entrate certe e realizzate con almeno la loro iscrizione nel FPV per il 2024.	Annuale	Avvio Piano investimenti e affidamento degli interventi 2024	65% di confluenza in FPV 2025. Relazione del Responsabile del servizio sul grado di raggiungimento dell'obiettivo.			SI
Personale coinvolto						
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale			
Funzionari	Mangaretto Elena	100%	100%			

Dai dati della tabella sopra riportata si evidenzia come l’esito sia stato abbastanza positivo, facendo riscontrare il seguente risultato di performance Ente: n. 4 obiettivi raggiunti/n. 5 totale obiettivi = 80%.

Tenuto conto delle attività di verifica svolte sul rispetto delle preliminari condizioni per la retribuzione delle posizioni organizzative si può concludere che l’attività svolta dall’Ente nell’anno 2024 ha raggiunto, con

riferimento agli obiettivi definiti in sede di programmazione, un buon risultato. In particolare si può affermare che tali dati evidenziano che è stato profuso da parte dell'Ente e dei Responsabili un adeguato impegno nel raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La presente Relazione sulla Performance verrà pubblicata sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

Settimo Vittone, 26/6/2025

Il Nucleo di Valutazione

F.to COSTANTINO Dr. Giuseppe