



## COMUNE DI CASALINO

Provincia di Novara

Via San Pietro n. 3 - 28060 Casalino - tel. 0321/870112 - Fax 0321/870247  
C.F./P.IVA 00467290037  
e-mail: [casalino@reteunitaria.piemonte.it](mailto:casalino@reteunitaria.piemonte.it) - web: [www.comune.casalino.no.it](http://www.comune.casalino.no.it)

### RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

#### PREMESSA

La relazione sulla performance evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse impiegate, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

La relazione sulla performance, inoltre, è strettamente collegata al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, sia dei responsabili di Settore che del personale non dirigenziale, atteso che i risultati raggiunti in termini di attuazione degli obiettivi e di qualità dei servizi resi, incidono sulla valutazione individuale di coloro che con la propria azione hanno concorso ai medesimi risultati e, quindi, sulla premialità riconoscibile e sulla opportuna e doverosa differenziazione in fasce di merito.

La "performance" è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (sistema, organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

In ottemperanza alle citate disposizioni, si è provveduto ad elaborare la presente *Relazione sulla performance del Comune di CASALINO* (semplificata in ragione delle dimensioni dell'ente) che riassume le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'anno 2020, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto dell'attività istituzionale.

Ai sensi dell'art. 10, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 150/2009 (di recente inserito nell'art. 8, comma 1, lettera d) del D.Lgs. n. 74/2017) la stessa rappresenta un allegato *Rendiconto della gestione dell'anno 2020*, di cui all'art. 227 del TUELL ed è, pertanto, approvata dalla Giunta Comunale con la stessa deliberazione.

Viene, infine, trasmessa per la validazione ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D.Lgs. n. 150/2009 all'Organismo Indipendente di Valutazione.

Nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con delibera di giunta comunale n. 89 del 12.06.2012, ed aggiornato con atto allegato alla deliberazione G.C. n.200 del 28/12/2018 è stato specificato che la valutazione delle performance dei dipendenti titolari di posizione organizzativa ha luogo con l'assegnazione di un punteggio massimo di 40 punti per il raggiungimento degli obiettivi annualmente individuati nel Piano della Performance o in mancanza negli atti di programmazione generale ed in ogni altro strumento di programmazione, ovvero fissati negli atti di indirizzo e/o direttive della Giunta e/o del Consiglio Comunale e di 60 punti per la performance individuale.

La valutazione dei dipendenti privi di posizione organizzativa, invece, prevede l'assegnazione di un punteggio massimo di 40 punti per il raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo e di 60 punti per performance individuale basata sulle competenze dimostrate e sui comportamenti organizzativi.

Detto Sistema ha previamente individuato i criteri ed i parametri di valutazione.

Partendo dal presupposto che l'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, in tema di adozione del cd. "Piano della Performance" costituisce mera norma di indirizzo per gli Enti Locali, i quali sono tenuti ad organizzare la propria attività in funzione della distinzione tra performance organizzativa ed individuale mediante determinazione di obiettivi specifici e coordinando tra loro i propri documenti programmatici indicati dal D.Lgs. n. 267/2000, il Comune di CASALINO ha optato per una soluzione semplificata dotandosi per l'anno 2020 di un autonomo e specifico Piano delle Performance e degli obiettivi che integra il piano esecutivo di gestione approvato con deliberazione G.C. N. 201 del 27.12.2019.

Gli obiettivi sono stati individuati inoltre in tutti gli atti di programmazione generale, quali la Relazione previsionale e programmatica ed il bilancio di previsione, e negli atti di programmazione settoriale, quali il Programma triennale delle OO.PP., il Programma del fabbisogno del personale, il Programma degli incarichi, il Piano del Diritto allo studio, etc.

La Giunta, mediante propri provvedimenti deliberativi di indirizzo ha, altresì, dato avvio a procedimenti assegnati alla direzione e gestione dei singoli Responsabili.

I responsabili, ovviamente, sono stati altresì, chiamati a svolgere l'attività amministrativa ordinaria e ad assolvere alle rispettive competenze istituzionali afferenti ai propri settori organizzativi con puntualità e nel rispetto dei tempi assegnati dall'Amministrazione.

Con il presente documento, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 10, comma 1, lett. b), d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si rendono noti i risultati organizzativi e individuali raggiunti nel 2019 rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Per il Comune di CASALINO il Ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- 1) definizione preventiva e assegnazione degli obiettivi, corredati di valori attesi e indicatori;
- 2) collegamento tra obiettivi e risorse a disposizione (umane, finanziarie, strumentali);
- 3) monitoraggio del grado di realizzazione degli obiettivi in corso d'anno e adozione di interventi correttivi volti alla piena realizzazione degli obiettivi;
- 4) misurazione dei risultati e delle prestazioni (performance) conseguite;
- 5) utilizzo dei sistemi premianti secondo logiche di valorizzazione del merito;
- 6) rendicontazione dei risultati agli organi politici (Sindaco, Giunta, Consiglio), tecnico-amministrativi (Segretario Comunale, Posizioni Organizzative,), di controllo nonché a utenti dei servizi, cittadini e portatori di interesse a qualsiasi titolo.

Alla base del Ciclo di gestione della performance;

OPERATIVO — GESTIONALE, a valenza annuale, composto dal Piano esecutivo di gestione (PEG) e dal Piano dettagliato degli obiettivi (PDO), anche integrati tra loro;

RICOGNITORIO — COMUNICATIVO, a valenza annuale ed in parte pluriennale, composto dal Rendiconto di bilancio, dalla Relazione al consuntivo e dal Consuntivo di PEG.

Tali atti costituiscono nel loro insieme il Piano della Performance dell'ente

### **L'Amministrazione**

Il Comune di CASALINO ha circa 1530 abitanti, una superficie di 39,57 kmq. ed una densità abitativa di 39 ab/kmq. Sul territorio comunale è attivo un plesso scolastico (scuola dell'infanzia paritaria, primaria e secondaria di primo grado) che fa capo all'istituto comprensivo di Biandrate

La struttura organizzativa, con riferimento all'anno 2020, è stata composta da 5 dipendenti suddivisi in 3 settori:

- 1) Servizi Generali, Finanziari/amministrativi /demografici
- 2) Servizi Polizia Municipale
- 3) Servizio Tecnico Comunale

guidati da responsabili di settore titolari di posizione organizzativa (il responsabile del settore Polizia Municipale è un assessore comunale, il responsabile del settore Tecnico manutentivo è un collaboratore esterno).

Il coordinamento dell'intera struttura è affidato al Segretario dell'ente in convenzione con altri 4 comuni.

Ad ognuno dei sopradetti Responsabili sono state assegnate le risorse economiche ed umane necessarie al perseguimento delle finalità delineate dall'Amministrazione.

Al riguardo, i risultati raggiunti dalla struttura appaiono congruenti e pienamente rispondenti a dette finalità. Si precisa che nell'Ente non sono state segnalate discriminazioni di natura sessista ed il personale di entrambi i generi opera in modo coordinato ed in accordo nel perseguimento delle finalità istituzionali.

Nonostante l'indiscutibile impegno dei singoli, che va sovente oltre lo stretto necessario, data la struttura dell'Ente, di limitate dimensioni demografiche e con un totale di n. 5 dipendenti effettivi in organico, la performance effettivamente richiesta non può che limitarsi al corretto utilizzo delle risorse assegnate, evidenziandosi una situazione economica, gestionale ed operativa assolutamente insufficiente a consentire ulteriori implementazioni delle attività già svolte, in dipendenza dell'attuale quadro normativo statale, il quale non consente il reperimento di maggiori risorse economiche e/o umane.

Tuttavia, il personale ha garantito il corretto espletamento delle attività aggiuntive previste per l'anno 2020 dal Piano della Performance.

In base a quanto sopra descritto si individua il principale punto di forza nella qualità del personale e nella cultura lavorativa da esso rappresentata; i principali punti di debolezza risiedono nella scarsità di risorse economiche disponibili per la concreta incentivazione e nel ridotto numero di unità di personale in relazione ai carichi di lavoro.

In conclusione, evidenziato che gli obiettivi dei titolari di P.O. Coincidono con gli obiettivi dei Servizi ad essi affidati, viste le valutazioni espresse dal Nucleo di valutazione in data odierna si evince una gestione dei rispettivi compiti e obiettivi, da parte di tutto il personale di livello.

## ELENCO OBIETTIVI ANNO 2020 OBIETTIVI:

### Settore servizi generali/amministrativi/finanziari/demografici

- 1) Rispetto obblighi e adempimenti relativi alla Anticorruzione e Trasparenza relativi alla struttura di appartenenza, di cui al dlgs n° 33/2013 e s.m.i. sulla sezione Amministrazione Trasparente.
- 2) Passaggio definitivo all'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR)
- 3) Procedure di testamento biologico
- 4) Monitoraggio costante dell'indice dei tempi di pagamento; costante controllo degli equilibri finanziari.
- 5) Rispetto delle disposizioni di legge in materia di programmazione e rendicontazione della contabilità armonizzata e rispetto del pareggio di bilancio.
- 6) Monitoraggio costante dell'indice dei tempi di pagamento; costante controllo degli equilibri finanziari.
- 7) Illustrazione metodologia di calcolo delle superfici e degli altri elementi, quali presupposti dell'imposizione tributaria comunale
- 8) Attività di verifica dei presupposti oggettivi di imposizione tributaria, attraverso il controllo delle dichiarazioni.

### Settore Polizia Municipale

- 1) Attività di controllo degli episodi di "abusivismo edilizio" in sinergia con il Servizio Edilizia Gestione pratiche SUAP
- 2) Miglioramento nella rilevazione e repressione degli abusi e delle infrazioni attraverso controlli mirati in particolare per il rispetto del codice della strada, degli spazi destinati alla circolazione delle fasce più deboli ed esposte a rischio
- 3) Attività di educazione stradale presso le scuole.
- 4) Attività di controllo sul divieto di abbandono dei rifiuti sulle strade e del rispetto, da parte dei conduttori di cani delle normative.

### Settore Tecnico manutentivo

- 1) Approvazione programma triennale delle opere pubbliche per il triennio successivo. Realizzazione del programma triennale delle opere pubbliche in corso attraverso il rispetto dei tempi e delle fasi previste in particolare per l'anno di gestione per ogni singola opera descritta nel programma.
- 2) Migliorare la tempestività e l'efficienza nell'evasione delle pratiche e concessione autorizzazioni, garantire adeguati standard d'intervento nella manutenzione ordinaria e straordinaria
- 3) Tempestiva individuazione degli interventi di manutenzione ordinaria sugli immobili di proprietà comunale formulata in base alle priorità legate all'uso ed alla conservazione degli immobili, con particolare attenzione alla sicurezza dei cittadini in funzione della disponibilità del bilancio.
- 4) Rispetto dei tempi medi di pagamento dei fornitori previsti dalla legge, attraverso una più tempestiva attività di impegno e determinazione per la liquidazione consentendo all'ufficio ragioneria di emettere i mandati di pagamento in modo tempestivo

### Criticità e opportunità

L'Ente ha adottato la nuova contabilità finanziaria prevista dal D.Lgs. n. 118/2001, entrata in vigore per tutti gli enti "ufficialmente" nel 2015.

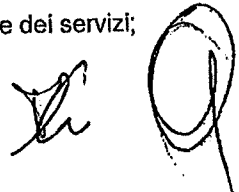
Il bilancio dell'esercizio 2020 si è collocato in un contesto della finanza locale particolarmente complesso per una serie di fattori e di vincoli che hanno condizionato l'impostazione degli strumenti programmatici. Scarso grado di autonomia nella definizione delle risorse proprie, situazione di estrema difficoltà per la riduzione dei trasferimenti erariali, limiti imposti dal "Pareggio di bilancio" hanno comportato notevoli sforzi da parte di tutti gli organi dell'Ente per attuare i programmi 2020, benché le potenzialità finanziarie dell'Ente abbiano permesso una buona programmazione senza dover ricorrere alla leva dell'aumento della pressione tributaria.

Gli investimenti programmati hanno rappresentato l'occasione per la crescita dei servizi erogati e un miglioramento della qualità nelle prestazioni.

Le risorse destinate alle spese correnti sono state riviste rispetto all'esercizio precedente, per effetto delle diverse decisioni di spesa impostate a livello di proposta di P.E.G. da parte dei singoli responsabili di settore ed in seguito all'andamento delle previsioni di entrata ipotizzate nel bilancio di competenza 2020.

Le criticità / opportunità, riscontrate e da perseguire, devono indagare le seguenti direttrici:

- in termini di qualità della gestione delle attività ordinarie attraverso una maggiore programmazione e controllo, per snellire l'attività amministrativa ed i relativi costi;
- semplificazione delle procedure interne e coinvolgimento sempre più trasversale dei servizi;



- miglioramento della qualità delle relazioni esterne con particolare attenzione allo snellimento delle procedure, compatibilmente con quelle imposte dalla normativa, per contenere i tempi di rilascio di concessioni, licenze, autorizzazioni e permessi, che devono essere sempre più vicini alle esigenze di dinamicità e flessibilità di cittadini, imprese, professionisti e al coinvolgimento dei cittadini nelle attività/progetti dell'Ente;
- sviluppo della qualità della comunicazione interna al fine di sostenere un'organizzazione fondata sulla collaborazione e sul lavoro di squadra, sia all'interno della struttura, sia nel rapporto con gli organi politici;

### Trasparenza dell'azione amministrativa e sistema di valutazione della performance

La trasparenza rappresenta uno strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle pubbliche amministrazioni, così come sanciti dall'art. 97 Cost., per favorire il controllo sociale sull'azione amministrativa e per promuovere la diffusione della cultura della legalità e dell'integrità nel settore pubblico.

In seguito all'entrata in vigore del D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle P.A." e della conseguente delibera della CIVIT - ora A.N.AC. (Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche) n. 50 "Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016" e successive, provvedimenti che hanno di fatto rivoluzionato l'intera disciplina della trasparenza, con deliberazione di Giunta n. 19 del 28/01/2019 è stato confermato il programma per la trasparenza e l'integrità per il triennio 2019 - 2021. Con provvedimento del Sindaco 1/2014, agg. con provv. Nn. 1 del 1/07/2016 e 5 del 19/12/2016 si è provveduto alla nomina del Responsabile della trasparenza nella figura del Segretario Comunale.

### Risultati raggiunti nel 2020 (misurazione della performance)

Nel corso del 2020 oltre agli obiettivi settoriali, dettagliati nel Piano Esecutivo di Gestione, e rappresentanti l'attività di sviluppo perseguita dall'ente per migliorare costantemente la propria azione amministrativa nei confronti dei cittadini e dei portatori di interessi a qualsiasi titolo, l'Amministrazione ha proseguito nel percorso di razionalizzazione della propria attività ordinaria per ottimizzare il rapporto risorse impiegate (personale, risorse finanziarie e strumentali).

Il grado di raggiungimento degli obiettivi 2020 è stato complessivamente, a livello di ente, raggiunto. L'indice di performance di ciascun settore, utilizzato (RISULTATI) della scheda di valutazione dei responsabili di posizione organizzativa è stato ponderato rispetto al peso percentuale degli obiettivi all'interno del settore.

I rispettivi Responsabili di Settore hanno provveduto a valutare i dipendenti non titolari di posizione organizzativa, applicando un sistema attribuendo loro un punteggio che prevede il collegamento della valutazione con l'analisi dei risultati ottenuti in termini generali dell'attività di ogni settore in funzione del soddisfacimento dei bisogni della cittadinanza, come introdotto dalla "Riforma Brunetta" D.Lgs. 150/2009. Le schede sono state consegnate personalmente ai singoli dipendenti, in occasione di un colloquio rappresentativo delle motivazioni della valutazione.

Di seguito si riporta la griglia di "valutazione grado di realizzazione degli obiettivi 2020"

Area amministrativa demografica/finanziaria / resp. MORO ROSANGELA				
DIPENDENTI	QUAL.	VALUTAZ.	MEDIA	MEDIA PER SETTORE
MUZIO ELISABETTA	C /3	91/100	91	93/100
BALOSSINI ETIENNE	C /3	95/100	95	

Area POLIZIA MUNICIPALE / resp. il Vice Sindaco FERRARI Sergio				
DIPENDENTI	QUAL.	VALUTAZ.	MEDIA	MEDIA PER SETTORE
PARASUCO LIVIO	C /6	60/100	60	65/100
D'OTTAVIO ANNARITA	C/5	70/100	70	

Area TECNICO/MANUTENTIVA/ resp. PAOLOTTI RICCARDO non vi sono dipendenti di ruolo				
---	--	--	--	--

riepilogo	
Valutazione finale	Percentuale dipendenti interessati
Valutazione compresa fra 81 e 100 punti	50/100

Valutazione compresa fra 70 e 80 punti	25/100
Valutazione compresa fra 60 e 69 punti	25/100
Valutazione inferiore a 60 punti	----

Si precisa che, secondo il vigente Sistema di valutazione e misurazione delle performance, ai dipendenti, non titolari di PO, viene attribuita la quota delle risorse di parte stabile rimasta dopo la detrazione delle P.E.O., delle indennità di comparto e delle indennità di cui all'art. 17 per il 40% sulla base del punteggio ottenuto per il raggiungimento degli obiettivi e per il 60% quale performance individuale calcolata sulla base dei punteggi ottenuti e dei giorni di presenza.

Valutazione della performance delle posizioni organizzative e professionali

Area amministrativa demografica/finanziaria				
DIPENDENTI	QUAL.	VALUTAZ.	MEDIA	MEDIA PER SETTORE
MORO ROSANGELA	D /5	98/100	98	98/100

Valutazione finale	Percentuale dipendenti interessati
Valutazione compresa fra 81 e 100 punti	100%
Valutazione compresa fra 70 e 80 punti	0%
Valutazione compresa fra 60 e 69 punti	0%
Valutazione inferiore a 60 punti	0%

A consuntivo, il grado di raggiungimento degli obiettivi per il 2020 è stato complessivamente, a livello di ente, del 83%.

La performance individuale di tutto il personale si conferma, quindi, su ottimi livelli, 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.

CASALINO, li



Il Segretario Comunale  
Dott. Giuseppe CARE'

Il Nucleo di Valutazione del Comune di CASALINO, ai sensi dell'art. 14 e.4 lett. c) del D.lgs. 150/2009 e s.m.i. ha preso in esame la relazione alla performance 2020.

Tenuto conto dei risultati e degli elementi emersi,

**VALIDA**

la relazione redatta dal Segretario Comunale da sottoporre all'approvazione della G.C.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE:

Casalino, li