



COMUNE DI CANTALUPA
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

RELAZIONE
SULLA PERFORMANCE
ANNO 2019

Approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 10/06/2020

La Relazione sulla performance, prevista dall'articolo 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, ha lo scopo di illustrare i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente. In particolare la Relazione deve evidenziare i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, con la rilevazione di eventuali scostamenti registrati, indicandone le cause e le misure correttive che verranno adottate.

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

La Relazione illustra il grado di applicazione dei criteri e dei principi utilizzati per l'organizzazione della struttura dei servizi e degli uffici e il grado di raggiungimento degli obiettivi programmatici e di realizzazione dei progetti approvati dal Consiglio Comunale o definiti dagli organi pubblici. La Relazione, altresì, dà rilievo ai fattori esterni intervenuti che hanno portato allo scostamento o il mancato raggiungimento degli obiettivi e dei progetti programmatici e le eventuali conseguenze verificatesi.

1.1 Contesto esterno di riferimento

L'analisi del contesto esterno è fatta per individuare e valutare le variabili significative dell'ambiente in cui opera l'Ente. All'interno dell'area di interesse del Comune, nel corso dell'anno 2019, non sono stati registrati eventi rilevanti che abbiano influenzato in maniera considerevole le attività svolte. Sul territorio comunale i settori di maggiore rilevanza, quali l'artigianale e commerciale non hanno subito particolari alterazioni della propria attività, anche se cominciano a manifestarsi i segnali della crisi economico-finanziaria che interessa l'intero paese.

Popolazione al 31/12/2019	2.573
Superficie in Kmq	11,14
Scuola dell'infanzia comunale	1
Scuola primaria	1
Scuola secondaria di primo grado	--

1.2 L'Amministrazione

Numero di dipendenti al 31/12/2019	5
di cui :	
- D (Responsabili/ Posizione Organizzativa)	4
- C (Istruttori/Agenti)	1
- B (Esecutori/ Collaboratori)	0
- A (Operatori)	0

Entrate correnti stanziare nel 2019	1.908.110,32
Spese correnti impegnate nel 2019	1.903.110,32
- Per il personale dipendente	285.926,77
- Per istruzione pubblica	168.916,93
- Per cultura e beni culturali	87.989,66
- Per settore sportivo e ricreativo	151.426,88
- Per settore sociale	104.693,28

1.3 Risultati raggiunti

Il Nucleo di Valutazione, con verbale del 09/06/2020, esaminata la documentazione prodotta dai responsabili di area, osserva che gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Area, in linea generale sono stati positivamente raggiunti.

1.4 Criticità ed opportunità

Si sono rilevate alcune criticità nel raggiungimento degli obiettivi dell'area Affari Generali

2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1 Albero delle performance

Ai sensi di quanto disposto dagli artt. 8, 9, 10 e 11 del C.C.N.L. 01.04.99, la Giunta Comunale ha individuato i criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi per le posizioni organizzative che, nell'attuale assetto organizzativo dell'Ente sono state confermate nelle seguenti Aree:

- Affari Generali;
- Economico – Finanziaria;
- Tecnica;
- Vigilanza e Custodia
- Personale e Segreteria Sindaco

È stato stabilito che la retribuzione di posizione sia erogata mensilmente, mentre quella di risultato sia corrisposta, previa valutazione da parte del Nucleo di Valutazione; inoltre è stato stabilito che i valori economici delle indennità, nelle more di approvazione di appositi atti, siano fissati dal Sindaco nei limiti previsti dalla normativa vigente.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 06/02/2019 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2019, nel quale sono contenuti gli indirizzi fondamentali al quale i Responsabili di Area devono attenersi nello svolgimento dei compiti e dei programmi istituzionali e sono stati altresì formalizzati gli obiettivi per l'anno 2019 da assegnare ai Responsabili degli Uffici e dei Servizi incaricati delle posizioni organizzative ed ai restanti dipendenti, al fine di poter meglio valutare l'attività svolta dagli stessi nonché riscontrare a consuntivo il grado di raggiungimento degli obiettivi fissati da questa Amministrazione. Gli obiettivi, così come di seguito individuati, risultano conformi agli obiettivi di mandato che questa Amministrazione si è prefissata, nonché consentono di apportare un contributo significativo al miglioramento del grado di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa nel suo complesso. Il Nucleo di Valutazione, a seguito della rendicontazione presentata dai Responsabili di Area, in linea generale, ha valutato positivamente l'attività svolta ed ha potuto constatare il pressoché totale raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Con deliberazione di Giunta Comunale nr. 32 del 17/05/2019 si definivano:

- -“Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità” che ai sensi dell'art. 5, comma 3, lettera d) e e), del C.C.N.L. 21/05/2018 sono oggetto di confronto”, e dai quali emergono che gli importi della retribuzione di posizione e di risultato da attribuire alle posizioni organizzative, con decorrenza dal 01/07/2019 sono i seguenti:

AREA	PUNTEGGIO	FASCIA	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ¹	FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Tecnico-manutentiva	71,79	FASCIA 2	€ 12.600,00	15%
Personale	47,56	FASCIA 4	€ 5.000,00	
Affari Generali	49,41	FASCIA 4	€ 5.000,00	
Vigilanza	49,38	FASCIA 4	€ 5.000,00	
Economico finanziaria	71,75	FASCIA 2	€ 12.600,00	

– “Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa” che ai sensi dell’art. 7, comma 4, lettera v), del C.C.N.L. 21/05/2018 sono oggetto di contrattazione, in particolare all’art.1 si enuncia che:

- 1) L’Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.
- 2) Alla fine di ogni anno solare e comunque nel rispetto dei tempi previsti per la redazione ed approvazione della Relazione sulla performance, il Nucleo di valutazione provvederà ad effettuare la valutazione delle P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione e del Piano della performance, riferita all’anno oggetto di valutazione.
- 3) In applicazione della metodologia per la valutazione della performance attualmente vigente nell’Ente, sulla base delle valutazioni ottenute, ciascun valutato viene inserito in una fascia di merito articolata come segue:
 - a) prima fascia da 90 a 100;
 - b) seconda fascia da 60 a 89;
 - c) terza fascia da 50 a 59;
 - d) quarta fascia da 0 a 49.
- 4) Le somme destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra le diverse aree suddividendole percentualmente in modo proporzionale alla retribuzione di posizione di ciascuna area, utilizzando le seguenti formule:
 - 1) formula per stabilire la % di ciascuna area

$$\text{retribuzione di posizione PO} \times 100 / \text{somma retribuzione di posizione di tutte le PO dell'Ente}$$
 - 2) formula per calcolare la retribuzione di risultato teoricamente spettante a ciascuna PO

$$\text{somme destinate alla retribuzione di risultato} \times \% \text{ risultante dalla formula 1)}$$
- 5) Ai dipendenti inseriti nella prima fascia viene assegnata una retribuzione di risultato pari al 100% della retribuzione di risultato teoricamente spettante risultante dalla formula 1).
- 6) Ai dipendenti inseriti nella seconda fascia viene assegnata una retribuzione di risultato pari al 80% della retribuzione di risultato teoricamente spettante risultante dalla formula 1).
- 7) Ai dipendenti inseriti nella terza fascia viene assegnata una retribuzione di risultato pari al 60% della retribuzione di risultato teoricamente spettante risultante dalla formula 1).
- 8) Ai dipendenti inseriti nella quarta fascia viene assegnata una retribuzione di risultato pari al 20% della retribuzione di risultato teoricamente spettante risultante dalla formula 1).
- 9) Eventuali economie della retribuzione di risultato verranno destinate al fondo risorse decentrate dei dipendenti dell’anno successivo (parte variabile).

Con deliberazione nr. 33 del 17/05/2019 si approvavano le nuove schede di valutazione del personale e si prendeva atto della sottoscrizione:

1. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, che prevede all’art. 68 *che le risorse decentrate annualmente disponibili siano destinate ai seguenti utilizzi:*

b) *premi correlati alla performance organizzativa;*

¹ Importo annuo lordo da corrispondersi per tredici mensilità

- c) *premi correlati alla performance individuale;*
- d) *indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;*
- e) *indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1, del C.C.N.L. del 14.09.2000;*
- f) *compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies;*
- g) *indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;*
- h) *compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;*
- i) *compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del C.C.N.L. del 14.09.2000;*
- j) *compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;*
- k) *progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;*

e che siano destinate alle voci di cui alle sopraindicate lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse variabili (escluse le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, i compensi ai messi notificatori e i compensi per il personale delle case da gioco) e, in particolare, che almeno il 30% di tali risorse sia destinato alla performance individuale;

e all'art.69 che ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, sia attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) (performance individuale), che la misura minima della maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, sia pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e che alla dalla contrattazione integrativa compete la definizione di una limitata quota massima di personale valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita;

- 2. del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente di questo Comune per il triennio 2018/2020;

2.2 Obiettivi

Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico – amministrativo, a seguito di consultazione con i Responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa. I Responsabili di Area hanno presentato al Nucleo di Valutazione le relazioni relative ai propri obiettivi perseguiti, come da allegato "A" alla presente relazione. Per ciò che concerne le risorse finanziarie utilizzate nel raggiungimento degli obiettivi programmati, si deve far riferimento al Piano Esecutivo di Gestione – P.E.G., approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 06/02/2019 e s.m.i.

Gli obiettivi previsti dal Piano Triennale di prevenzione della corruzione, anche quelli previsti dalla Sezione Trasparenza sono stati raggiunti e i dati inseriti sul sito istituzionale di questa Amministrazione sono in continuo aggiornamento, in base all'attività svolta dall'Ente. I cittadini, e più in generale tutti gli stakeholder, sono coinvolti nelle azioni intraprese dal Comune tramite il sito istituzionale, le affissioni negli spazi adibiti alle pubblicazioni comunali e la possibilità di partecipazione alle sedute pubbliche di Consiglio Comunale.

3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Le informazioni riguardanti dati economici finanziari sono desumibili dalla deliberazione di Consiglio Comunale n. 40 del 22/12/2018, con la quale è stato approvato il Bilancio pluriennale Triennio 2019 – 2021 e dalla deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 23/05/2020, in cui

è stato approvato il rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2019, con allegata la relazione illustrativa della Giunta Comunale.

4. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO IN GENERE

Come dimostrato dal Piano Triennale di Azioni Positive, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 68 del 07/11/2018, questa Amministrazione si impegna a tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio e promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

5. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico – amministrativo, sentiti Responsabili delle unità organizzative.

I Responsabili di Area hanno presentato al Nucleo di Valutazione le relazioni inerenti gli obiettivi assegnati per l'anno di riferimento, in cui viene specificato il grado di raggiungimento. In data 09/06/2020 si è svolto il colloquio dei Responsabili di Area con il Nucleo di Valutazione in cui sono state illustrate le relazioni inerenti gli obiettivi e forniti delucidazioni e chiarimenti; in tale sede il Nucleo di valutazione ha espresso il proprio giudizio in merito al raggiungimento degli obiettivi, sulla correttezza dei processi di misurazione e valutazione e sul funzionamento complessivo del Piano della Performance.

<i>Responsabile Area Affari Generali</i>			
Nr.	Descrizione dell'obiettivo	Peso	Percentuale di raggiungimento
1.1	Inserimento dei dati necessari e delle informazioni di cui al D.Lgs.33/2013 nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, per quanto di competenza (vedi All. C - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione)	5	100%
1.2	Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione – Tabella obblighi specifici	5	100%
2.1	Acquisizione dei documenti in entrata/uscita mediante il Programma Olimpo	5	100%
2.2	Bonifica e revisione della banca dati Olimpo dei mittenti/destinatari mediante eliminazione dei doppi e correzione di errori	5	25%
2.3	Avvio della gestione telematica delle procedure di gara – digitalizzazione del fascicolo elettronico della gara	10	100%
3.1	Effettuazione di tutti gli adempimenti connessi all'espletamento delle elezioni europee, regionali e amministrative – anno 2019	20	100%
3.2	Attività di verifica residenze, con relazione scritta annuale all'Amministrazione sulla attività svolta	5	100%
3.3	Aggiornamenti banca dati anagrafica al momento dell'iscrizione, cancellazione e variazione della residenza all'interno del Comune	5	100%
4.1	Gestione appalto pulizie – Affidamento del servizio	10	100%
4.2	Affidamento noleggio stampanti	5	100%
4.3	Modifica contratti di telefonia – adesione a convenzione Consip fisso e mobile	5	100%
4.4	Conclusione procedura di riordino dell'archivio comunale e conseguente scarto	20	70%

<i>Responsabile Area Economica- Finanziaria</i>			
Nr.	Descrizione dell'obiettivo	Peso	Percentuale di raggiungimento
1.1	Inserimento dei dati necessari e delle informazioni di cui al D.Lgs.33/2013 nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, per quanto di competenza (vedi All. C - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione)	5	98%
1.2	Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione – Tabella obblighi specifici	5	100%
2.1	Acquisizione dei documenti in entrata/uscita mediante il Programma Olimpo	5	100%
2.2	Avvio della gestione telematica delle procedure di gara – digitalizzazione del fascicolo elettronico della gara	15	100%
3.1	Aggiornamento inventario al 31.12.2018	5	100%
3.2	Predisposizione schema di bilancio di previsione 2020 e pluriennale 2020-2022	10	100%
3.3	Realizzazione impegni, pagamenti e strategie finalizzate alla massimizzazione degli investimenti (Spese d'Investimento – campo calcio, teatro, scuola) nel rispetto dei vincoli di bilancio, con segnalazione alla Giunta di eventuali criticità.	10	100%
4.1	Aggiornamento PASSWEB personale retribuito	5	100%
4.2	Monitoraggio rispetto limiti spesa di personale	10	100%
5.1	Elaborazione avvisi di Accertamento TARI 2017 per omesso/insufficiente versamento	10	100%
5.2	Invio bonario solleciti TARI anno 2018	10	100%
5.3	Bonifica banca dati TARI – Incrocio cespiti catasto	10	100%

<i>Responsabile Area Tecnica e Tecnica Manutentiva</i>			
Nr.	Descrizione dell'obiettivo	Peso	Percentuale di raggiungimento
1.1	Inserimento dei dati necessari e delle informazioni di cui al D.Lgs.33/2013 nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, per quanto di competenza (vedi All. C - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione)	5	100%
1.2	Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione – Tabella obblighi specifici	5	100%
2.1	Acquisizione dei documenti in entrata/uscita mediante il Programma Olimpo	5	100%
2.2	Avvio della gestione telematica delle procedure di gara – digitalizzazione del fascicolo elettronico della gara	15	100%
3.1	Adeguamento anti-sismico della Scuola	20	100%
3.2	Interventi per il risparmio energetico teatro – contributo Regionale	15	100%
3.3	Interventi di messa in sicurezza – contributo manovra di bilancio 2019	5	100%
3.4	Sistemazione idraulica Rio Rocca Barale – contributo regionale	5	100%
4.1	Verifiche agibilità fabbricati – anno 2005	5	100%
4.2	Gestione Commissione Locale per il paesaggio in forma associata fra i comuni di Frossasco e Cantalupa	10	100%
4.3	Avvio procedure per informatizzazione dei CDU – Integrazione Sequoia con il Sir per gestione CDU informatico	5	100%
4.4	Gestione impianti fotovoltaici (compilazione registro letture mensili, dichiarazione annuale, verifica incassi)	5	100%

<i>Responsabile Area Vigilanza e Custodia</i>			
Nr.	Descrizione dell'obiettivo	Peso	Percentuale di raggiungimento
1.1	Inserimento dei dati necessari e delle informazioni di cui al D.Lgs.33/2013 nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, per quanto di competenza (vedi All. C - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione)	5	100%
1.2	Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione – Tabella obblighi specifici	5	100%
2.1	Acquisizione dei documenti in entrata/uscita mediante il Programma Olimpo	5	100%
2.2	Avvio della gestione telematica delle procedure di gara – digitalizzazione del fascicolo elettronico della gara	15	100%
3.1	Emissione ruolo sanzioni C.d.S. 2016/2017 e 2018	10	90%
3.2	Controlli sul territorio e contestazioni per violazioni al C.d.S., anche mediante l'impiego di vigili esterni	10	100%
3.3	Sanzioni abbandono rifiuti negli Eco-punti con l'utilizzo del sistema di videosorveglianza e delle fototrappole	10	100%
3.4	Sopralluoghi di verifica della residenza nei confronti di cittadini, a seguito di segnalazioni dell'ufficio anagrafe.	10	100%
3.5	Verifica agibilità in collaborazione con Ufficio Tecnico in fase di accertamento di residenza	10	100%
3.6	Sistema di sicurezza per eventi e manifestazioni – verifica piano di sicurezza/interventi da prevedere	10	100%
3.7	Coordinamento del servizio scuolabus e manutenzione degli scuolabus comunali	10	100%

<i>Responsabile Area Personale e Segreteria Sindaco</i>			
	Descrizione dell'obiettivo	Peso	Percentuale di raggiungimento
1.1	Predisposizione del Piano di Prevenzione della Corruzione 2019/2021 ovvero conferma del Piano 2018/2020 e Redazione della relazione anticorruzione 2018, con pubblicazione sul sito internet	5	100%
1.2	Inserimento dei dati necessari e delle informazioni di cui al D.Lgs.33/2013 nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, per quanto di competenza (vedi All. C - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione)	5	100%
2.1	Acquisizione dei documenti in entrata/uscita mediante il Programma Olimpo	5	100%
2.2	Avvio della gestione telematica delle procedure di gara – digitalizzazione del fascicolo elettronico della gara	15	100%
3.1	Revisione della disciplina (regolamento per il funzionamento e atti connessi) della Centrale Unica di Committenza con il Comune di Frossasco, in funzione a seguito dell'avvio della gestione telematica delle procedure di gara	30	100%
3.2	Revisione della disciplina delle posizioni organizzative	30	100%
3.3	Coordinamento del personale e supporto per l'applicazione tempestiva ed uniforme delle innovazioni normative	10	100%