

*COMUNE*  
*DI*  
*CAVALLERLEONE*  
*PROVINCIA DI CUNEO*

**Relazione sulla Performance**

**Anno 2020**

## 1. Premessa

La Relazione sulla performance, prevista dall'art. 10, c. 1 lettera b) del decreto 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'Ente illustra i risultati ottenuti nell'anno precedente ed evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con la rilevazione degli eventuali scostamenti.

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. Costituisce altresì un documento di sintesi della rendicontazione degli obiettivi annuali.

Il Piano globale degli Obiettivi e delle Performance è parte integrante del Ciclo di gestione della performance che, in base all'art. 4 del D.lgs. 150/2009 si articola nelle seguenti fasi :

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

A livello di ente, il Piano della performance deve riportare gli elementi sintetici di carattere generale riguardanti l'identità del Comune, gli obiettivi strategici e gli obiettivi gestionali;

Il Piano globale degli obiettivi e delle performance, è finalizzato :

- al miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto ai cittadini
- alla crescita delle competenze professionali attraverso l'erogazione di premi e responsabilità per i risultati perseguiti
- alle pari opportunità di diritti e doveri
- alla trasparenza dell'azione amministrativa e delle risorse impiegate assumendo come principio inderogabile il divieto della distribuzione di incentivi e premi al personale in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi

Il Comune di Cavallerleone rappresenta i risultati conseguiti attraverso gli obiettivi strategici suddivisi per Settore. Per ciascuno di tali obiettivi sono stati selezionati indicatori utili alla misurazione e alla valutazione della performance dell'amministrazione.

Dagli stati finali prodotti dai Responsabili delle Aree si evince chiaramente che gli obiettivi contenuti nel Piano risultano raggiunti in relazione alle risorse umane, strumentali ed economiche a ciascuno assegnate.

La struttura organizzativa dell'ente ha al suo vertice il Segretario generale e si articola in Aree

La Relazione sulla Performance, integrata con le informazioni contenute nel Rendiconto della Gestione 2018, consente infine di acquisire tutte 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.

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

### **1.1. Il contesto esterno di riferimento**

Il Comune di Cavallerleone è un Ente locale dotato di rappresentatività generale, secondo i principi della Costituzione italiana e nel rispetto delle leggi dello Stato. Assicura l'autogoverno della comunità che vive nel territorio comunale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo e il pluralismo civile, sociale, politico, economico, educativo, culturale e informativo. Cura e tutela inoltre il patrimonio storico, artistico, culturale, linguistico, ecologico, paesaggistico, urbanistico e strutturale in cui gli abitanti di Savigliano vivono e lavorano. Promuove il miglioramento costante delle condizioni di vita della comunità in termini di salute, pace e sicurezza.

Chi volesse approfondire il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento del Comune, può leggere lo Statuto comunale, disponibile sul sito all'indirizzo <http://www.comunecavallerleone.it>

### **1.2 L'amministrazione: struttura organizzativa e risorse umane**

L'organizzazione amministrativa dell'Ente che risulta così strutturata:

- N. 3 Aree

Le Aree in cui è strutturato l'Ente

- Area Amministrativa - vigilanza
- Area amministrativa -contabile
- Area tecnica – manutentiva

I dipendenti totali alla data del 31.12.2020 sono 3, così suddivisi per categoria, posizione e profilo professionale:

- 1 Istruttore Direttivo Area Amministrativa - vigilanza - Cat. D, Pos. Ec. D3

- 1 Istruttore amministrativo – vigilanza - Area Amministrativa - vigilanza  
- , Cat. C, Pos. Ec. C1
- 1 Istruttore amministrativo – contabile / Servizio Economico – Finanziario – Tributi, Cat. D, Pos. Ec. D1
- 1 Operaio - Area tecnica – manutentiva - Cat. B, Pos. Ec.B7

## **2. OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI**

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.

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 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 il sistema di valutazione, i criteri e la metodologia disciplinati con D.G.C. n 80 del 2013

### **2.1 Obiettivi strategici**

L'Amministrazione considera il proprio programma elettorale un vero contratto con i cittadini di Cavallerleone. Pertanto fin dal proprio insediamento ha tradotto tale programma in una serie di linee strategiche che trovano di anno in anno la propria descrizione puntuale nel Documento Unico di Programmazione.

| <b>OBIETTIVI STRATEGICI DEL COMUNE DI CAVALLERLEONE<br/>PER L'ANNO 2020</b>                                                                                           | <b>Realizzazione<br/>dell'obiettivo</b> | <b>Punteggio</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------|
| <b>Implementazione ricorso a forme di eterofinanziamento degli investimenti tramite partecipazione a bandi di concorso statali, regionali e di fondazioni private</b> | Completa                                | <b>100</b>       |
|                                                                                                                                                                       | Quasi completa                          | <b>80</b>        |
|                                                                                                                                                                       | Parziale                                | <b>60</b>        |
|                                                                                                                                                                       | Minima                                  | <b>50</b>        |
|                                                                                                                                                                       | Nulla                                   | <b>0</b>         |
| <b>Promozione di maggiori livelli di trasparenza e implementazione della comunicazione con i cittadini anche attraverso lo sviluppo dell'informatizzazione in</b>     | Completa                                | <b>100</b>       |
|                                                                                                                                                                       | Quasi completa                          | <b>80</b>        |
|                                                                                                                                                                       | Parziale                                |                  |

|                                                                                                                                                                                        |                |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------|
| applicazione delle nuove disposizioni del D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97                                                                                                                 | Minima         | 60         |
|                                                                                                                                                                                        | Nulla          | 50         |
|                                                                                                                                                                                        |                | 0          |
| Procedura di gestione diretta delle attività a servizio del cittadino anche attraverso l'implementazione della modulistica usufruibile                                                 | Completa       | 100        |
|                                                                                                                                                                                        | Quasi completa | 80         |
|                                                                                                                                                                                        | Parziale       | 60         |
|                                                                                                                                                                                        | Minima         | 50         |
|                                                                                                                                                                                        | Nulla          | 0          |
| Attività di formazione per stagisti, attraverso l'avvio di collaborazioni con le scuole nell'ottica di un rapporto costante tra istituzioni preordinate alla formazione ed Ente locale | Completa       | 100        |
|                                                                                                                                                                                        | Quasi completa | 80         |
|                                                                                                                                                                                        | Parziale       | 60         |
|                                                                                                                                                                                        | Minima         | 50         |
|                                                                                                                                                                                        | Nulla          | 0          |
| Sviluppo e tutela della comunità e del suo territorio: iniziative negli ambiti sociali, culturali e sportivi,                                                                          | Completa       | 100        |
|                                                                                                                                                                                        | Quasi completa | 80         |
|                                                                                                                                                                                        | Parziale       | 60         |
|                                                                                                                                                                                        | Minima         | 50         |
|                                                                                                                                                                                        | Nulla          | 0          |
| <b>TOTALE</b>                                                                                                                                                                          |                | <b>500</b> |

## 2.2 Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Ogni obiettivo strategico è stato collegato alle risorse disponibili e tradotto in una serie di obiettivi operativi, di cui sono responsabili i dirigenti competenti per funzione.

| AREA                       | OBIETTIVI OPERATIVI<br>(300 PUNTI) | OBIETTIVI STRATEGICI<br>(200 PUNTI) | TOTALE  |
|----------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|---------|
| Amministrativa - Vigilanza | 300                                | 190                                 | 490/500 |
| Area Amministrativa-       | 300                                | 200                                 | 500/500 |

|                               |     |     |           |
|-------------------------------|-----|-----|-----------|
| Contabile                     |     |     |           |
| Area Tecnico –<br>Manutentiva | 180 | 130 | 310/500   |
| TOTALE<br>PUNTEGGIO           |     |     | 1300/1500 |

### 2.3 Media raggiungimento obiettivi per unità organizzativa

Più in dettaglio, la percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, e quindi di ciascuna unità organizzativa, è stata del 94 % come rappresentato nello schema riepilogativo delle Aree di seguito riportato:

| MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI PER UNITA' ORGANIZZATIVA |            |
|---------------------------------------------------------|------------|
| Amministrativa -<br>Vigilanza                           | 100%       |
| Amministrativa -<br>Contabile                           | 100%       |
| Area tecnica – manutentiva                              | 62%        |
| <b>MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'ENTE</b>         | <b>87%</b> |

Per quanto attiene alla Performance del PERSONALE DIPENDENTE

Infine, 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 si delinea la seguente sintesi :

N. 3 AREE dell'Ente : 2 dipendenti

|                                      | Valutazione<br>compresa tra<br>100 e<br>95 | Valutazione<br>compresa tra 94 e<br>90 | Valutazione<br>compresa tra 89 e<br>85 | Valutazione<br>compresa tra 84 e<br>80 | Valutazione<br>compresa tra 79 e<br>70 | Valutazione<br>inferiore a<br>70 | Media<br>valutazione |
|--------------------------------------|--------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------|----------------------|
| Area<br>amministrativa-<br>contabile | 1                                          |                                        |                                        |                                        |                                        |                                  |                      |

|                                  |     |  |   |  |  |  |  |
|----------------------------------|-----|--|---|--|--|--|--|
| Amministrativa<br>-<br>Vigilanza | 1   |  |   |  |  |  |  |
| Area tecnica –<br>manutentiva    |     |  | 1 |  |  |  |  |
| MEDIA                            | 95% |  |   |  |  |  |  |

### **3. CONSIDERAZIONI: RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ**

Dalla valutazione effettuata sulla performance organizzativa e quella individuale dell'Ente, prendendo come riferimento i principali valori del bilancio ed e i risultati conseguiti, è riscontrabile un livello alto di raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi in termini di efficienza ed economicità.

### **4. ESITO DELLA VALUTAZIONE**

Il giorno 4 febbraio 2021 si è riunito il Nucleo di Valutazione in forma monocratica composto :

- dott. Carmelo Mario Bacchetta, Segretario Generale, in forza di Decreto Sindacale n. 8/2019.

Il Nucleo di Valutazione in forma monocratica ha proceduto all'accertamento degli esiti degli obiettivi assegnati ai diversi settori;

L'esito è stato positivo, facendo riscontrare un risultato pari al 87% (media) di performance organizzativa.

La capacità di raggiungimento di un alto standard di risultati è strettamente collegata con una consolidata prassi organizzativa di controllo delle procedure, con contestuale attenzione alla crescita professionale del personale, operata in primo luogo dalla componente manageriale dei Responsabili di Area - singolarmente e collettivamente.

Non si possono tacere gli elementi negativi che incidono sul benessere organizzativo del personale dipendente:

- l'aumento dei carichi di lavoro a fronte di una dotazione organica numericamente inferiore ad i rapporti tra popolazione residente/dipendenti in servizio ,
- emergenza pandemica legata al Covid - 19

L'attività di valutazione del personale ha comunque dimostrato una forte capacità dei Responsabili di Area di rispondere in modo efficace alla programmazione predisposta dagli organi politici e di realizzare al meglio gli obiettivi assegnati. Per questo le valutazioni :

- per il personale dipendente la media si è attestata sul 95%

In conclusione suddetti dati consentono di affermare che è stato profuso da parte dell'Ente e dei Responsabili un adeguato impegno nel raggiungimento degli obiettivi concordati.

### **6. VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020**

In data 19.05.2021 si è riunito presso Il Nucleo di Valutazione in forma monocratica il quale ha preso in esame la presente Relazione sulla Performance - Anno 2020 , tenendo conto dei risultati emersi dalle valutazioni sia dei Responsabili di Area, sia dei dipendenti delle Aree.

Nell'analisi il Nucleo di Valutazione in forma monocratica ha tenuto conto degli elementi emersi dall'analisi :

- **del Piano Globale degli obiettivi e delle performance anno 2020.**
- del funzionamento complessivo del sistema di valutazione

Sulla base della documentazione analizzata, Il Nucleo di Valutazione in forma monocratica ha VALIDATO la presente Relazione sulla Performance – Anno 202

IL SEGRETARIO GENERALE

VISTI:

- il D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009, recante norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione
- la Relazione finale sul piano della performance 2018, redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 150/2009 , validata dal Nucleo di Valutazione in forma monocratica
- l'art. 4, comma 2 lettera f) del richiamato D.Lgs. 150/2000 che prevede, quale ultima fase del ciclo della performance, la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo

TRASMETTE

la Relazione finale sul piano della performance 2019, redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 150/2009 , validata dal Nucleo di Valutazione in forma monocratica, per la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo

IL SEGRETARIO GENERALE  
**Dott. Carmelo Mario BACCHETTA**  
(f.to digitalmente ex D.lgs. 82/2005)

