

UNIONE CASTELLI TRA ROERO E MONFERRATO

PROVINCIA DI CUNEO

RELAZIONE FINALE SUGLI OBIETTIVI – ANNO 2024

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici.

La relazione sulla performance prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Detta relazione conclude il percorso di misurazione della performance e ha il compito di rendicontare i risultati realizzati alla fine di ogni anno, in termini assoluti e percentuali.

L'Unione dei Comuni si trova impegnata a redigere questo documento, per la predisposizione del quale è intervenuta in primis la delibera n. 5/2012 della CIVIT che definisce le linee guida ai sensi dell'art 13, comma 6, lett. b) del D. Lgs. 150/2000.

Al pari del Piano sulla Performance, la Relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo.

Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) e comma 6, del D. Lgs. 150/2009, la Relazione deve essere validata dal Nucleo di Valutazione quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto.

È importante ricordare che, anche per i Comuni e le Unioni, ha trovato generale applicazione la normativa definita dal D. Lgs. 150/2009, adeguando i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art 114 della Costituzione, alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, art. 31 ed art. 74 comma 2 del Decreto in oggetto, quale riferimento essenziale per la revisione ed adeguamento della normativa regolamentare propria.

In particolare l'art. 4 del D. Lgs. 150/2009 ha definito il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- Definizione ed assegnazione degli obiettivi;

- Collegamento tra obiettivi e risorse;

- Monitoraggio in corso di esercizio;

- Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;

- Utilizzo dei sistemi premianti;

- Rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo-politico amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi,

Lo strumento è costituito dalla presente relazione.

In occasione dell'approvazione del PIAO, la Giunta, nel corso dei vari periodi amministrativi, ha assegnato ai settori in cui l'Ente è articolato, obiettivi correlati agli atti di programmazione, avendo come riferimento il bilancio di previsione, la relazione previsionale e programmatica e gli indirizzi programmatici della Amministrazione di volta in volta calati nella realtà normativa e finanziaria dell'Ente.

L'Unione in osservanza dei canoni di legge e a valere per l'annualità 2024, ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi:

- Delibera della di Giunta di approvazione del piano delle risorse e degli obiettivi 2024/2026;
- Determinazione del responsabile del Settore finanziario di costituzione del Fondo Risorse Decentrate anno 2024;

Per l'anno 2024 non sono stati approvati specifici progetti di lavoro rivolti alla creazione di nuovi servizi, ovvero al miglioramento sostanziale di servizi esistenti, con conseguente specifico impegno supplementare dei dipendenti.

La riorganizzazione dovuta alla volontà di scioglimento dell'Unione, nel contesto di sempre nuovi ed articolati impegni che ricadono a vario titolo sull'attività dell'Ente, sono stati affrontati e gestiti dal personale rimasto con senso del dovere, spirito di collaborazione, disponibilità e professionalità, garantendo lo svolgimento delle numerose e variegate incombenze ed innovazioni aggiuntive.

Grande impegno viene profuso per fronteggiare e gestire puntualmente le importanti procedure e attività legate ai lavori svolti a seguito del Piano nazionale di ripresa e resilienza, comportando un ulteriore importante carico di lavoro.

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività realizzate nel corso dell'anno 2024 ed i risultati ottenuti, portando a compimento il ciclo di gestione della performance così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D. Lgs. 150/2009, al fine di rendere l'azione amministrativa trasparente ed in linea con i meccanismi premiali previsti dal decreto citato, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dall'ANAC per rendere il ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la necessaria validazione del Nucleo di Valutazione.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2024, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

il processo di pianificazione e gestione;
i risultati raggiunti;
il sistema di valutazione e le premialità assegnate

IL PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE

L'insieme dei documenti costituiti dal DUP, dal PIAO e dal Piano Performance soddisfano nel loro complesso i principi sopra accennati e concorrono a costituire il piano della performance come strumento del ciclo della performance dell'Unione dei Comuni.

La metodologia operativa adottata risulta adeguata ai principi indicati dal D. Lgs. 150/2009, in attuazione della legge 15/2009 che ha introdotto rilevanti elementi in ordine ai sistemi premianti e di valutazione, nonché ai criteri di trasparenza ed integrità, ed è in linea con le ulteriori specificazioni introdotte dal decreto legislativo n. 74/2017 che interviene sulla disciplina della misurazione e valutazione della performance dei dipendenti pubblici, introducendo una serie di modifiche al citato decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione della legge n. 124/2015.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi individuati nel piano performance ha seguito il seguente schema:

- individuazione di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma dell'amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi/azioni/attività in applicazione di quanto previsto all'art. 5 del D. Lgs 150/2009;
- suddivisione, ove possibile, in passaggi analitici collegati a specifici indicatori, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

Sulla base del sistema di valutazione della performance in uso presso questo ente, ad ogni responsabile di settore sono stati assegnati più obiettivi operativi di gestione. È stata rimessa alla valutazione di ogni responsabile di settore definire la modalità di partecipazione agli obiettivi di settore al proprio staff in relazione alla professionalità di ciascuno ed al grado di coinvolgimento.

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE E LE PREMIALITÀ

L'Ente si avvale del Nucleo di Valutazione dell'Unione per quanto attiene la valutazione delle prestazioni del personale settoriale.

I RISULTATI RAGGIUNTI

Le schede individuali contenenti la valutazione sono conservate agli atti, e vidimate dal nucleo di valutazione. Tali valutazioni si collocano nelle fasce principali di valutazione evidenziando così il diffuso raggiungimento degli obiettivi assegnati e quindi con risultati molto positivi.

È comunque da segnalare che, accanto a questi risultati positivi, si registrano rilevanti difficoltà operative crescenti, legate all'aumento dei carichi di lavoro a fronte del depauperamento dell'organico, che risulta molto risicato.

Allo scopo di procedere alla valutazione individuale il segretario comunale, ha proceduto alla valutazione del personale.

La performance di tutto il personale si mantiene su livelli rilevanti, in coerenza con i risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi indicati nel piano performance e con il PEG.

CONCLUSIONI

La metodologia operativa adottata, sebbene migliorabile, risulta adeguata alle disposizioni del D. Lgs. 150/2009 che ha introdotto rilevanti elementi in ordine ai sistemi premianti e di valutazione, nonché ai criteri di trasparenza ed integrità, ed è in linea con le ulteriori specificazioni introdotte dal decreto legislativo n. 74/2017 che interviene sulla disciplina della misurazione e valutazione della performance dei dipendenti pubblici, introducendo una serie di modifiche al decreto legislativo n. 150/2009, in attuazione della legge n. 124/2015.

Govone, il 16/10/2025