

COMUNE DI TORRAZZA PIEMONTE

Città Metropolitana di Torino

Piazza del Municipio n. 2 - c.a.p. 10037 P.I. 01769850015

E. mail: segretariocomunale@torrazzapiemonte.eu

Tel. 011-9181001-2-3-4 Fax. 011-9181019

Relazione conclusiva Piano Performance 2022

PRESENTAZIONE

Il presente documento costituisce la Relazione sulla performance del Comune di Torrazza Piemonte, redatta in linea con quanto previsto dal comma 1, lettera b) dell'art. 10 del decreto legislativo 150/2009 in base al quale le PA devono redigere annualmente un documento denominato: "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati.

IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il Comune di Torrazza Piemonte ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 04.04.2019 il Sistema di Valutazione delle Performance.

Per performance si intende il contributo che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita, ovvero quanto il lavoro del personale del Comune di Torrazza Piemonte ha attuato gli obiettivi e le politiche dell'Amministrazione e, di conseguenza, quanto l'Amministrazione ha soddisfatto i bisogni della comunità.

Il ciclo di gestione delle performance è così articolato:

Pianificazione: definizione degli obiettivi e delle priorità, che avviene adottando i seguenti documenti: piano delle performance e degli obiettivi.

Valutazione: verifica dei risultati raggiunti e assegnazione della valutazione dei responsabili del servizio e dei dipendenti. Questa fase è attuata mediante la redazione della presente relazione sulla performance e mediante l'applicazione del sistema di valutazione della performance del personale dipendente effettuato secondo i criteri definiti. In particolare, i titolari di posizione organizzativa valutano il personale a loro assegnato verificando l'apporto individuale di ciascuno in relazione agli obiettivi e ai progetti assegnati; il Segretario comunale valuta i rispettivi responsabili del servizio verificando il raggiungimento degli obiettivi e progetti assegnati nel piano delle performance.

Per ogni dipendente viene compilata apposita scheda di valutazione a cura dei responsabili del servizio. I responsabili del servizio sono valutati dal Segretario Comunale. Il Segretario Comunale a sua volta viene valutato dal Sindaco pro-tempore che verifica, durante tutto il corso dell'anno, lo stato di attuazione degli obiettivi previsti dall'amministrazione comunale per l'anno di riferimento e ne valuta i risultati ottenuti, congiuntamente al sindaco del Comune facente parte della convenzione di segreteria, su proposta del Sindaco del Comune capoconvenzione.

Il sistema di valutazione delle performance prevede l'assegnazione ai Responsabili del Servizio non solo di obiettivi individuali di area, ma anche il perseguimento di un obiettivo di performance organizzativa.

La valutazione complessiva, detta performance dell'ente, si compone di due livelli:

1. **valutazione della performance organizzativa**, con la quale viene misurato il livello di raggiungimento degli obiettivi che sono stati assegnati a ciascuna unità organizzativa e declinati in singoli obiettivi con l'apposito Piano degli obiettivi di performance individuale e organizzativi. Alcuni di questi obiettivi, per la loro complessità, possono articolati anche su più unità organizzative.

2. **valutazione della performance individuale**, con la quale viene misurata la performance dei singoli dipendenti, sia in termini di qualità dell'apporto assicurato alla performance organizzativa sia in termini di valutazione delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali e organizzativi.

La valutazione della performance individuale costituisce il punto di riferimento per l'erogazione degli strumenti di premialità, mediante l'utilizzo delle risorse economiche stanziare dal Contratto Decentrato Integrativo 2021.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale viene effettuata dal Segretario comunale per i responsabili di Posizione Organizzativa, mediante compilazione di apposita scheda di valutazione, mentre è in capo ai responsabili dei servizi la valutazione dei dipendenti assegnati al loro servizio.

Per la quantificazione delle quote di premialità da assegnare si fa riferimento al fondo complessivo determinato e stanziato dal Contratto Integrativo Decentrato per i dipendenti non titolari di posizioni organizzative.

La relazione sulla performance del Comune di Torrazza Piemonte è articolata nelle seguenti fasi:

Il raggiungimento degli obiettivi: questa fase presenta i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati e assegnati ad ogni unità organizzativa, sia per quanto riguarda l'attività ordinaria e sviluppo sia gli ambiti di miglioramento e di sviluppo, tenendo conto degli indirizzi strategici definiti dall'Amministrazione attraverso il Documento unico di programmazione e successivamente declinati negli obiettivi individuali di performance e organizzativi per il personale assegnato a ciascuna area.

L'attività di misurazione della realizzazione degli obiettivi è stata effettuata secondo i principi previsti dal Sistema della performance. In concreto, dalle schede di valutazione risulta che gli uffici hanno adempiuto regolarmente alle incombenze di istituto e gli obiettivi di gestione sono risultati in linea con quanto programmato.

La gestione della valutazione della performance organizzativa ed individuale, di competenza dei responsabili di posizione organizzativa e del segretario, ha seguito i criteri indicati nei regolamenti e nel sistema premiante definiti.

Complessivamente si può evidenziare che sono stati raggiunto dai singoli dipendenti in merito agli obiettivi assegnati risultati di buon livello.

Pertanto:

Visto il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Torrazza Piemonte, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 14.05.2019 e s.m.i.;

Visto il Sistema di Valutazione delle Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 04.04.2019;

Visto il Contratto Integrativo Decentrato del personale dipendente per il 2022 sottoscritto in data 12.12.2022;

Visto il Piano degli obiettivi di Performance e organizzativi, assegnati ai Responsabili delle posizioni organizzative e a tutto il personale dipendente per l'anno 2022, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 28 del 11.04.2022;

Ritenuto di dover procedere, per l'anno 2022:

a) alla presa d'atto delle valutazioni rese dai Responsabili di posizioni organizzative in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati per l'anno 2022

con deliberazione Giunta Comunale n. 28 del 11.04.2022 e successivamente variati con deliberazione n° 96 del 28.10.2022;
b) alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati ai vari servizi;
c) alla valutazione dei Responsabili di posizione organizzative ed alla assegnazione della retribuzione di risultato

PRENDE ATTO

delle valutazioni dei Responsabili di posizioni organizzative e dei dipendenti in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati per l'anno 2022 e approvati con deliberazione Giunta Comunale n. 28 del 11.04.2022 e successivamente variati con deliberazione n° 96 del 28.10.2022, di seguito allegate al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale, che verranno omessi dalla pubblicazione in occasione dell'approvazione da parte degli organi competenti.

ACCERTA

il sostanziale raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati per l'anno 2022.

Torrazza Piemonte, 03.05.2023

Il Segretario Comunale
Dott. Umberto Boyenzi



