



**COMUNE DI SAVIGLIANO**

**PROVINCIA DI CUNEO**

**Relazione sulla Performance**

**Anno 2021**

## **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.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'ente, della valorizzazione delle competenze professionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa;

La 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 raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati; costituisce altresì un documento di sintesi della rendicontazione degli obiettivi annuali, per ciascun Settore e Ufficio di Staff, approvati con deliberazione di Giunta comunale n. 18 del 01.02.2021 con la quale è stato approvato il Piano degli obiettivi e delle performance Anno 2021.

La Relazione sulla Performance consente di acquisire tutte le informazioni necessarie ad esprimere una valutazione dell'andamento della gestione dell'attività amministrativa in termini di produttività, 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, nell'apposita Sezione dell'amministrazione Trasparente.

Il Comune di Savigliano rappresenta i risultati conseguiti attraverso gli obiettivi strategici intersettoriali e obiettivi settoriali. 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 dei Settori e degli Uffici di Staff 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 Settori e Uffici di Staff con altrettanti Responsabili in posizione organizzativa.

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

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

Il Comune di Savigliano 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.comune.savigliano.cn.it>

Alla data di preparazione del presente Piano i principali dati dimensionali sono i seguenti:

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

L'organizzazione amministrativa dell'Ente risulta così strutturata:

- N. 7 Settori;
- N. 3 Uffici di Staff

I Settori in cui è strutturato l'Ente sono:

1. Affari Generali e Istituzionali
2. Finanziari e Contabili
3. Lavori Pubblici
4. Urbanistica e assetto del territorio
5. Servizi amministrativi e culturali
6. Affari demografici
7. Servizio Tributi

Gli Uffici di Staff sono i seguenti:

1. Segreteria particolare del Sindaco/Ufficio Relazioni con il pubblico
2. Sportello unico per l'edilizia e le attività produttive
3. Centrale unica di committenza

Servizio controllo di gestione intersettoriale

## ORGANIGRAMMA DELL'ENTE



## **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 delle performance all'interno del PEG. Il PEG costituisce quindi lo strumento fondamentale in cui vengono individuati, esplicitati e assegnati ai Responsabili di Settore gli obiettivi di gestione, unitamente alle dotazioni umane, strumentali e finanziarie necessarie. Ragione per cui il tale atto può essere inteso quale strumento che funge da collegamento tra il ciclo della gestione delle performance e il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

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.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 172 del 14 dicembre 2020 sono stati approvati il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance e Schede di Valutazione, proposti all'organo esecutivo dall'Organismo di Valutazione

Con deliberazione di Giunta comunale n. 18 del 01.02.2021 con la quale è stato approvato il Piano degli obiettivi e delle performance Anno 2021

Il nuovo sistema è incardinato su un approccio sistemico ed integrato alla misurazione e la valutazione della performance sia a livello organizzativo che individuale.

L'attività di misurazione consiste nello svolgimento di *“ processi quantitativi di rilevazione svolti mediante l'impiego di indicatori e processi qualitativi di verifica dell'idoneità di tali indicatori a rappresentare il fenomeno osservato”*.

L'attività di valutazione è, invece, un *“processo qualitativo che consiste nella determinazione di un commento ragionato e di un giudizio di sintesi per ciascuno degli ambiti di performance valutati”*.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance deve essere in grado di:

- migliorare, una volta a regime, il sistema di individuazione e comunicazione degli obiettivi;
- verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali; gestire più efficacemente sia le risorse che i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi e individui;
- rafforzare le responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Per l'anno 2021 è stato delineato un obiettivo intersettoriale che coinvolge tutti i Settori, Uffici di Staff e Servizi finalizzato da un lato al mantenimento e ottimizzazione dei livelli qualitativi sia dei servizi interni che esterni e dall'altro alla prosecuzione con un livello alto di attenzione alla prevenzione dei rischi corruttivi in ottemperanza alle disposizioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 184 del 20.12.2020, pubblicato in consultazione dal 19.12.2020 al 15.01.2021 e approvato definitivamente con deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 18.01.2021. L'obiettivo strategico intersettoriale in una prima parte è stato legato alla gestione dell'emergenza Covid 19 e delle conseguenti disposizioni che hanno determinato, già a partire dall'anno 2020, una revisione organizzativa, progettuale e di modalità di risposta all'utenza e più in generale ai cittadini del territorio, cercando di mantenere alto il livello di qualità e di risposta, e contemporaneamente adottando tutte le misure necessarie a evitare quanto più possibile potenziali rischi di contagio. Il risultato atteso è finalizzato a mantenere e riprogettare l'attività dei servizi erogativi al fine di garantire risposte coerenti con la situazione di emergenza e con il rispetto di tutte le disposizioni finalizzate al contenimento del contagio; ottemperare alle disposizioni normative anche per i servizi amministrativi e di supporto che anch'essi devono rimodulare la propria attività nelle modalità e nelle priorità d'azione; sviluppare nuovi progetti e risposte che possano supportare la cittadinanza, nell'affrontare la situazione che l'emergenza Covid 19 e le conseguenti azioni di contenimento del contagio hanno creato. Gli indicatori correlati alla prima parte dell'obiettivo strategico intersettoriale sono misurabili in termini di utilizzo della forma ordinaria di lavoro, delineati sia sotto il profilo di rispetto del livello di efficienza e dei termini di conclusione dei procedimenti, sia in prospettiva performante, attraverso un incremento della percentuale di attività e servizi svolti in smart working, mantenendo i livelli di efficienza, efficacia ed economicità.

L'obiettivo strategico intersettoriale della seconda parte è legato al paradigma: *“Comune: casa di vetro. Obblighi di Trasparenza di cui al D.lgs.33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016 in attuazione delle prescrizioni previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2021-2023.”*

L'ente si propone di proseguire nell'attuazione degli obblighi contenuti nel D.lgs. 33/2013 nel rispetto di quanto stabilito nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2021-2023. Ad ogni responsabile di Settore, nonchè agli uffici di propria pertinenza, sono attribuiti gli obblighi di Trasparenza e di controllo sull'attuazione delle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi.

All'obiettivo strategico intersettoriale viene attribuito peso 50 nella misurazione e valutazione della performance

Agli obiettivi operativi settoriali viene attribuito un peso di 50 nella misurazione e valutazione della performance

La somma determina il livello di performance collettiva dell'Ente

Il sistema di misurazione e valutazione, per quanto concerne il personale incaricato di Posizione Organizzativa, si fonda su tre elementi valutativi:

- a) **performance organizzativa a livello di Ente**
- b) **performance organizzativa a livello di Settore**
- c) **performance individuale**

La performance organizzativa a livello di Settore è costituita dalla media delle percentuali di raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati a quest'ultimo.

La performance organizzativa a livello di Ente è data dalla media dei risultati riferiti ai singoli settori.

La performance individuale è il risultato della valutazione dei comportamenti organizzativi adottati dal singolo responsabile di servizio. La performance individuale è misurata attraverso le schede individuali

I tre elementi sopra individuati concorrono, secondo le diverse incidenze di seguito indicate:

- a) performance organizzativa a livello di Ente = 30%
- b) performance organizzativa a livello di Settore = 30%
- c) performance individuale = 40%

alla valutazione complessiva finale, determinando l'entità del premio di risultato

**VERIFICA CONSEGUIMENTO STRATEGICO INTERSETTORIALE ( PESO COMPLESSIVO 50%) –  
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA A LIVELLO DI ENTE**

Obiettivo 1 Strategico intersettoriale Peso % = 50%

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
<p>1. Gestione dell'emergenza Covid 19 e delle conseguenti disposizioni che hanno determinato una revisione organizzativa, progettuale e di modalità di risposta all'utenza e, più in generale, ai cittadini del territorio, cercando di mantenere alto il livello di qualità e di risposta e contemporaneamente adottando tutte le misure necessarie a evitare quanto più possibile potenziali rischi di contagio.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Utilizzo dello strumento di lavoro in modalità agile quale modalità ordinaria del rapporto di lavoro. Rispetto delle corrette modalità e dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi. Range numerico su controllo a campione sui (almeno 10) procedimenti per settore</i></li> <li>2. <i>Utilizzo dello strumento di lavoro in modalità agile quale modalità ordinaria del rapporto di lavoro : Range numerico sull'implemento di utilizzo, mantenendo l'efficienza, l'efficacia ed economicità dei servizi di cui all'indicatore 1</i></li> <li>3. <i>Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti di accesso agli atti amministrativi, accesso civico ordinario, accesso civico generalizzato e accesso atti dei consiglieri comunali . Range numerico sulla totalità degli accessi . Rispetto dei termini</i></li> <li>4. <i>Controllo dell'efficienza e della qualità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione . Range numerico. Numero segnalazioni esterne scritte e verificate di disfunzioni/anomalie/malfunzionamento nell'erogazione dei servizi esternalizzati.</i></li> <li>5. <i>Controllo in materia di scadenza dei contratti di appalto di lavori, servizi e forniture e concessione. Range numerico sulla totalità dei contratti. Numero contratti prorogati escluse le proroghe intervenute nel corso della procedura di gara causate da eventi esterni</i></li> </ol>	<p><i>Rispetto del termine di conclusione dei procedimenti sul 95% dei procedimenti = 100% ; tra 80 - 94 dei procedimenti = 70% ; tra 50 e 69 = 60%; rispetto del termine inferiore al 50% = 0%</i></p> <p><i>Dal 70% al 75% di attività smartabili = 100%, dal 65% al 69% di attività smartabili = 80%, dal 60 al 64 % di attività smartabili = 50%, Meno del 60%= 0%</i></p> <p><i>100% - fino al 5 % degli accessi oltre la scadenza da 1 a 5 giorni; 80% - dal 6% al il 10% degli accessi oltre la scadenza da 1 a 5 gg ; 50% dal 11% al il 15% degli accessi oltre la scadenza da 1 a 5 gg; 0% - oltre il 15% degli accessi oltre la scadenza di da 1 a 5 gg. il computo a giorni si intende sui giorni lavorativi</i></p> <p><i>Range numerico . Fino a 3 = 100% - da 4 a 6 = 80% - da 7 a 10 = 40%. oltre le 10 = 0%</i></p> <p><i>fino a 3 = 100% - da 4 a 6 = 70% - da 7 - 12 = 30%, oltre i 12 = 0%</i></p> <p>a)Segnalazioni whistleblowing secondo i canali prescritti nel PTPC e verificate dal Responsabile della prevenzione della corruzione b)Segnalazioni</p>



<p>2. Comune : casa di vetro.  Obblighi di Trasparenza di cui al D.lgs.33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016 in attuazione delle prescrizioni previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2021-2023.</p>	<p>Rispetto degli obblighi ed adempimenti in materia di anticorruzione. Range numerico.</p>	<p>scritte e verificate dal Responsabile della prevenzione della corruzione di stakeholders su violazioni PTPC e codice di comportamento dipendenti pubblici</p> <p>a) + b) : da 1 a 3 : 100% - da 4 a 7 : 80% - da 8 a 11 : 40% - oltre 11 =0%</p>
--	---	---

L'Organismo di valutazione, con verbale n. 1 del 29.03.2022, ha proceduto all'accertamento dell'obiettivo strategico intersettoriale, sulla base delle Relazioni prodotte da ciascun Responsabile di Settore e Ufficio di Staff, allegate al presente verbale come sopra descritto, verificando quanto segue:

<b>RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO STRATEGICO INTESETTORIALE</b>	
Settore Affari Generali e Istituzionali	400
Settore Servizi Finanziari e Contabili	400
Settore Lavori Pubblici	400
Settore Urbanistica e Assetto del Territorio / Ufficio di Staff SUE e SUAP	400
Settore Servizi Amministrativi	400
Settore Servizi Demografici	400
Settore Tributi	400
Ufficio di Staff Centrale Unica di Committenza- Servizi Culturali	400
Ufficio di Staff Segreteria particolare del Sindaco/Ufficio Relazioni con il pubblico	400
<b>MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'ENTE</b>	<b>400/400</b>

**VALUTAZIONE OBIETTIVI SETTORIALI (PESO COMPLESSIVO 50%) – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA  
A LIVELLO DI SETTORE**

L'Organismo di valutazione, con verbale n. 1 del 29.03.2022, ha proceduto quindi alla valutazione degli obiettivi settoriali, sulla scorta delle Relazioni prodotte da ciascun Responsabile di Settore ed Uffici di Staff (allegate al presente verbale), verificando quanto segue:

<b>RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SETTORIALI</b>	
Settore Affari Generali e Istituzionali	400

Settore Servizi Finanziari e Contabili	400
Settore Lavori Pubblici	390
Settore Urbanistica e Assetto del Territorio / Ufficio di Staff SUE e SUAP	400
Settore Servizi Amministrativi	397
Settore Servizi Demografici	400
Settore Tributi	400
Ufficio di Staff Centrale Unica di Committenza- Servizi Culturali	400
Ufficio di Staff Segreteria particolare del Sindaco/Ufficio Relazioni con il pubblico	400
<b>MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'ENTE</b>	<b>398</b>

L'Organismo di valutazione, con verbale n. 1 del 29.03.2022, ha proceduto infine alla Media performance complessiva, come segue:

	<u>MEDIA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE</u>	<u>MEDIA PERFORMANCE INDIVIDUALE</u>	<u>MEDIA PERFORMANCE COMPLESSIVA</u>
TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE 8 Settori 3 Uffici di Staff	398/400	323/400	368/400

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

Dalla valutazione effettuata sulla performance organizzativa e quella individuale dell'Ente, prendendo come riferimento i risultati conseguiti, è riscontrabile un livello alto di raggiungimento dell'obiettivo strategico intersettoriale e degli obiettivi settoriali, in termini di efficienza ed economicità. L'attività di valutazione del personale ha comunque dimostrato una forte capacità dei Responsabili dei Settori e degli Uffici di staff di rispondere in modo efficace alla programmazione predisposta dagli organi politici e di realizzare al meglio gli obiettivi assegnati.

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

### **4. MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA**

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 184 del 20.12.2020, pubblicato in consultazione dal 19.12.2020 al 15.01.2021 e approvato definitivamente con deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 18.01.2021.

Il Segretario Generale in qualità di RPCT, sovrintende all'applicazione del Piano.

Di seguito si elencano alcune misure adottate.

1. Anticorruzione: adozione della Relazione del Responsabile della prevenzione della Corruzione relativa all'anno 2021, pubblicata nel sito dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti
2. Amministrazione trasparente: viene effettuato un costante controllo dell'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente". Il RPCT collabora, inoltre, con l'Organismo di valutazione nella predisposizione delle attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione richieste dall'ANAC.
3. Trasparenza: sono state adottate una serie di misure finalizzate all'adeguamento alle modifiche normative in materia di trasparenza, conseguenti alla profonda revisione del D.Lgs. n. 33/2013 portata dal D.Lgs. n. 97/2016.

Savigliano, 13.04.2022

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