



COMUNE DI CANTALUPA
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

RELAZIONE
SULLA PERFORMANCE
ANNO 2022

Approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 15/09/2023

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 2022, 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, rispetto agli anni precedenti.

Popolazione al 31/12/2022	2.567
Superficie in Km ^q	11,14
Scuola dell'infanzia comunale	1
Scuola primaria	1
Scuola secondaria di primo grado	--

1.2 L'Amministrazione

Numero di dipendenti al 31/12/2022	6
di cui :	
- D (Responsabili/ Posizione Organizzativa)	4
- C (Istruttori)	2
- B (Esecutori/ Collaboratori)	0
- A (Operatori)	0

Entrate correnti accertate nel 2022	1.893.683,09
Spese correnti impegnate nel 2022	1.953.806,47
- Per il personale dipendente	256.250,01
- Per istruzione pubblica	189.266,08
- Per cultura e beni culturali	52.757,67
- Per settore sportivo e ricreativo	227.552,98
- Per settore sociale	103.893,71

1.3 Risultati raggiunti

Il Nucleo di Valutazione, 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 Polizia Municipale.

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. 12 del 31/03/2022 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2022, 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 2022 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.

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	

¹ Importo annuo lordo da corrisponderci per tredici mensilità

- “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
 retribuzione di posizione PO X 100 / somma retribuzione di posizione di tutte le PO dell’Ente
 - 2) formula per calcolare la retribuzione di risultato teoricamente spettante a ciascuna PO
 somme destinate alla retribuzione di risultato X % 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;*
- 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 competa 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 2019/2021;

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. 12 del 31/03/2022.

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. 47 del 28/12/2021, con la quale è stato approvato il Bilancio pluriennale Triennio 2022 – 2024 e dalla deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 18/04/2023, in cui è stato approvato il rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2022, con allegata la relazione illustrativa della Giunta Comunale.

4. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO IN GENERE

Come dimostrato dal Piano Triennale di Azioni Positive 2022-2024, confermato con deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 19/11/2021, 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.

A inizio settembre 2023 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 11/09/2023, il Nucleo di valutazione ha espresso il proprio giudizio, registrato al protocollo n. 6621 del 11/09/2023 in merito al raggiungimento degli obiettivi.

<i>Area Affari Generali</i>			
Nr.	Descrizione dell'obiettivo	Peso	Percentuale di raggiungimento
1.1	SITO ISTITUZIONALE - Sportello istanze on line. Predisporre automazione Protocollazione e invio su quaderno lavoro Olimpo, delle istanze on line di competenza	10	100
1.2	OLIMPO : Ottimizzazione fascicolazione di tutti i documenti in arrivo e partenza - creazione e aggiornamento dei fascicoli con Olimpo - Comunicazione a Ufficio Protocollo mediante Olimpo, e dove possibile, attivare la FASCICOLAZIONE AUTOMATICA	10	100
1.3	Utilizzo programma di Siscom PagoPAInterface per emissione IUV Manuale e monitor Incassi e vari	10	100
1.4	Implementazione servizi on-line e pagamenti elettronici (App-io e PagoPA) – Per Area di competenza - utilizzo dello IUV come modalità ordinaria per i pagamenti per i quali il servizio è attivo.	10	100
2.1	A seguito adozione atto DCC N. 34/2021 - Attivazione canale con Agenzia Entrate riscossione coattiva delle entrate comunali, ogni Ufficio per le rispettive competenze.	10	100
3.1	Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione	5	100
3.2	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. D - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione)	5	100
4.1	Attività di verifica residenze, con relazione scritta annuale all'Amministrazione sulla attività svolta	5	100
4.2	Aggiornamenti banca dati anagrafica al momento dell'iscrizione, cancellazione e variazione della residenza all'interno del Comune	5	100
4.3	Gestione procedura assegnazione immobile confiscato alla criminalità organizzata.	5	100
5.1	Espletamento appalto servizio di refezione scolastica in coordinamento con la CUC	15	100
5.2	Approvvigionamento di servizi e forniture per il funzionamento degli uffici (telefonia fissa e dati, materiali, fotocopiatrici ecc.)	10	100

<i>Area Economica- Finanziaria</i>			
Nr.	Descrizione dell'obiettivo	Peso	Percentuale di raggiungimento
1.1	SITO ISTITUZIONALE- Sportello istanze on line. Predisporre automazione Protocollazione e invio su quaderno lavoro Olimpo, delle istanze on line di competenza	10	100
1.2	OLIMPO: Ottimizzazione fascicolazione di tutti i documenti in arrivo e partenza - creazione e aggiornamento dei fascicoli con Olimpo - Comunicazione a Ufficio Protocollo mediante Olimpo, e dove possibile, attivare la FASCICOLAZIONE AUTOMATICA	10	100
1.3	Utilizzo programma di Siscom PagoPAInterface per emissione IUV Manuale e monitor Incassi e vari	10	100
1.4	Implementazione servizi on-line e pagamenti elettronici (App-io e PagoPA) – Per Area di competenza - utilizzo dello IUV come modalità ordinaria per i pagamenti per i quali il servizio è attivo.	10	100
2.1	A seguito adozione atto DCC N. 34/2021 - Attivazione canale con Agenzia Entrate riscossione coattiva delle entrate comunali, ogni Ufficio per le rispettive competenze.	10	100
3.1	Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione	5	100
3.2	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. D - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione)	5	100
4.1	Predisposizione schema di bilancio di previsione 2023 e pluriennale 2023-2024	10	100
4.2	Partecipazione a Progetti PNRR per la transizione digitale	10	100
5.1	Operazioni preliminare per l'adeguamento al Testo Unico per la Regolazione del Rifiuto (DELIBERA ARERA)	20	100

<i>Area Tecnica e Tecnica Manutentiva</i>			
Nr.	Descrizione dell'obiettivo	Peso	Percentuale di raggiungimento
1.1	SITO ISTITUZIONALE- Sportello istanze on line. Predisporre automazione Protocollazione e invio su quaderno lavoro Olimpo, delle istanze on line di competenza	5	100
1.2	OLIMPO: Ottimizzazione fascicolazione di tutti i documenti in arrivo e partenza - creazione e aggiornamento dei fascicoli con Olimpo - Comunicazione a Ufficio Protocollo mediante Olimpo, e dove possibile, attivare la LA FASCICOLAZIONE AUTOMATICA	5	100
1.3	Utilizzo programma di Siscom PagoPAInterface per emissione IUV Manuale e monitor Incassi e vari	5	100
1.4	Implementazione servizi on-line e pagamenti elettronici (Appio e PagoPA) – Per Area di competenza - utilizzo dello IUV come modalità ordinaria per i pagamenti per i quali il servizio è attivo.	5	100
2.1	Progetto PNRR M5C2 – Riqualficazione impianto di tiro con l'arco	30	100
3.1	Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione	5	100
3.2	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. D - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione)	5	100
4.1	Interventi di messa in sicurezza strade contributo Ministeriale	10	100
4.2	Regolamento impianti radioelettrici	10	100
4.3	PMO - progetto Via Sala 190mila euro - lotti 1 - 2 - 3	10	90
4.4	Gestione impianti fotovoltaici (compilazione registro letture mensili, dichiarazione annuale, verifica incassi)	10	100

<i>Area Vigilanza e Custodia</i>			
Nr.	Descrizione dell'obiettivo	Peso	Percentuale di raggiungimento
1.1	SITO ISTITUZIONALE - Sportello istanze on line. Predisporre automazione Protocollo e invio su quaderno lavoro Olimpo, delle istanze on line di competenza	10	100
1.2	OLIMPO : Ottimizzazione fascicolazione di tutti i documenti in arrivo e partenza - creazione e aggiornamento dei fascicoli con Olimpo - Comunicazione a Ufficio Protocollo mediante Olimpo, e dove possibile, attivare la LA FASCICOLAZIONE AUTOMATICA	10	0
1.3	Utilizzo programma di Siscom PagoPAInterface per emissione IUV Manuale e monitor Incassi e vari	10	100
1.4	Implementazione servizi on-line e pagamenti elettronici (Appio e PagoPA) – Per Area di competenza - utilizzo dello IUV come modalità ordinaria per i pagamenti per i quali il servizio è attivo.	10	100
2.1	A seguito adozione atto DCC N. 34/2021 - Attivazione canale con Agenzia Entrate riscossione coattiva delle entrate comunali, ogni Ufficio per le rispettive competenze.	10	100
3.1	Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione	5	100
3.2	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. D - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione)	5	100
4.1	Sanzioni abbandono rifiuti negli Eco-punti con l'utilizzo del sistema di videosorveglianza e delle fototrappole	5	100
4.2	Sopralluoghi di verifica della residenza nei confronti di cittadini, a seguito di segnalazioni dell'ufficio anagrafe.	5	100
4.3	Verifiche sui compostatori per raccolta differenziata secondo le percentuali indicate nella DGC 2021	5	100
4.4	Verifica agibilità in collaborazione con Ufficio Tecnico in fase di accertamento di residenza	5	100
4.5	Notifica n. 97 Avvisi di Accertamento Tributi Comunali	5	100
5.1	Sistema di sicurezza per eventi e manifestazioni – verifica piano di sicurezza/interventi da prevedere	10	100
5.2	Vigilanza alla scuola Primaria e Infanzia su ingresso (apposizione transenne alle ore 8,00 e alle ore 9,00) e con servizio di presenza all'uscita nei relativi orari, salvo esigenze imprescindibili di servizio altrove	5	100

<i>Responsabile Area Personale e Segreteria Sindaco</i>			
Nr	Descrizione dell'obiettivo	Peso	Percentuale di raggiungimento
1.1	SITO ISTITUZIONALE- Sportello istanze on line. Predisporre automazione Protocollazione e invio su quaderno lavoro Olimpo, delle istanze on line di competenza	10	100%
1.2	OLIMPO: Ottimizzazione fascicolazione di tutti i documenti in arrivo e partenza - creazione e aggiornamento dei fascicoli con Olimpo - Comunicazione a Ufficio Protocollo mediante Olimpo, e dove possibile, attivare la LA FASCICOLAZIONE AUTOMATICA	10	100%
1.3	Utilizzo programma di Siscom PagoPAInterface per emissione IUV Manuale e monitor Incassi e vari	10	100%
1.4	Implementazione servizi on-line e pagamenti elettronici (Appio e PagoPA) – Per Area di competenza - utilizzo dello IUV come modalità ordinaria per i pagamenti per i quali il servizio è attivo.	10	100%
2.1	A seguito adozione atto DCC N. 34/2021 - Attivazione canale con Agenzia Entrate riscossione coattiva delle entrate comunali, ogni Ufficio per le rispettive competenze.	10	100%
3.1	Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione	5	100%
3.2	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. D - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione)	5	100%
4.1	Predisposizione del programma triennale del personale secondo il nuovo DM e attivazione procedure di reclutamento conseguenti	15	100%
4.2	Costituzione CUG	10	100%
4.3	Coordinamento degli uffici per la redazione degli atti di programmazione	15	100%