

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DELL'UNIONE MONTANA MOMBARONE

ANNO 2023

1. Presentazione della Relazione

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 c.1 lettera b) del decreto 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra, ai cittadini e ai suoi stakeholder, i risultati ottenuti nell'anno; conclude, quindi, il ciclo di gestione della performance ed evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con la rilevazione degli eventuali scostamenti ed indicando, nel caso e ove possibile, anche le cause e le eventuali misure correttive da adottare.

L'Unione Montana Mombarone ha scelto di rappresentare i risultati conseguiti attraverso gli obiettivi strategici suddivisi per settori. Per ciascuno di tali obiettivi sono stati selezionati indicatori utili alla misurazione e alla valutazione della performance dell'amministrazione, i cui risultati vengono riportati in sintesi per fornire una rappresentazione della performance programmata e di quella effettivamente raggiunta.

La Relazione sulla Performance è stata validata dal Nucleo di valutazione che ne attesta contestualmente l'attendibilità, la comprensibilità, la completezza dei dati e delle informazioni e la correttezza nell'applicazione dei sistemi di valutazione rispetto alle disposizioni di legge, che prevedono la distribuzione del personale su più fasce di valutazione, a cui devono corrispondere premi differenti, in modo che vengano premiati i lavoratori più meritevoli.

La validazione della Relazione sulla Performance, così come previsto dal D.Lgs. 150/2009, è condizione indispensabile per procedere all'erogazione del premio di risultato a dipendenti e dirigenti. Il premio di risultato viene erogato sulla base della valutazione della performance organizzativa ed individuale, mediante l'applicazione delle metodologie di valutazione riferite a dipendenti e posizioni organizzative, precedentemente concordate con le rappresentanze sindacali. Queste metodologie prendono in considerazione i comportamenti organizzativi espressi durante il periodo considerato e gli obiettivi raggiunti dalla struttura di appartenenza.

In riferimento al 2023, è già concluso il processo di valutazione dei dipendenti, i cui risultati, in sintesi, sono riportati nei paragrafi seguenti.

2. Processo di redazione della Relazione

Per la redazione della Relazione sulla Performance sono stati utilizzati i risultati ottenuti dai dati di rendicontazione del Piano performance.

In base agli indirizzi metodologici per la definizione del piano della performance e valutazione della performance approvati dall'Ente, la valutazione della performance individuale è attuata mediante la valutazione dei comportamenti organizzativi della risorsa contenuti nella specifica scheda. Si considera nella valutazione dei risultati della risorsa il risultato della performance organizzativa della struttura.

La valutazione complessiva avviene utilizzando scale numeriche con valori che vanno da 0 a 100 ed è rilevante ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato. Alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi gestionali è attribuito un peso pari al 70% della valutazione complessiva; alla valutazione dei comportamenti organizzativi e competenze professionali è attribuito il restante 30%.

I punteggi da attribuirsi sono così articolati: a) Obiettivi gestionali – 70 % del peso; il punteggio della valutazione del raggiungimento degli obiettivi è dato dalla sommatoria dei punteggi ottenuti dalle valutazioni numeriche degli obiettivi stessi, proporzionati in base al numero degli obiettivi fissati nel Piano delle Performance dell'anno di riferimento.

b) Comportamenti organizzativi e competenze professionali – 30 % del peso: così dettagliati:

- qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura – max punti 5
- organizzazione e innovazione – max punti 5
- collaborazione, comunicazione e integrazione – max punti 5
- orientamento alla qualità dei servizi – max punti 5
- capacità di organizzare e gestire le proprie risorse; valorizzazione e corretta valutazione dei propri collaboratori – max punti 5
- disponibilità ad assumersi responsabilità – max punti 5

Il Nucleo di valutazione in composizione monocratica, ha esaminato i risultati raggiunti relativamente alla performance dell’Ente in relazione agli obiettivi impartiti dall’Amm.ne con Deliberazione di Giunta n. 22 del 19/12/2023.

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

3. L’organizzazione dell’Unione al 31.12.2023.

La struttura organizzativa dell’Ente ha al suo vertice il Segretario dell’Unione e si articola in 2 settori con n. 2 responsabili di elevata qualificazione (EQ) come rappresentato nel seguente organigramma:

	SETTORI	
	AMMINISTRATIVO FINANZIARIO	TECNICO
	E.Q. Verdura Giulia	E.Q. Guglielmetto Silvia
SERVIZI	Affari Generali	Lavori Pubblici
	Finanziario E Contabile	
	Centrale Unica di Committenza	
	Polizia Locale	

Vista la relazione dell’elevata qualificazione acquisita al seguente n. di protocollo: 341 del 16/5/2024, si riportano di seguito i risultati raggiunti relativamente agli obiettivi/indicatori di performance strategici individuati con il piano della performance per l’anno 2023 e le conseguenti valutazioni individuali.

In merito alla performance complessiva di ente la situazione è rappresentata dalla tabella seguente, indicando vicino ai singoli risultati attesi, i risultati raggiunti:

PIANO PERFORMANCE 2023 – 2025
SCHEMA DEGLI OBIETTIVI

OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL SERVIZIO
AFFARI GENERALI ED AMMINISTRATIVI
RESPONSABILE DEL SERVIZIO: VERDURA GIULIA

OBIETTIVO N 1						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	RAGGIUNGI MENTO OBIETTIVO
Approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all’articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, il cosiddetto “Decreto Reclutamento”	Termini previsti dalla legge	Rispetto delle tempistiche previste dalla legge	1. studio e ricognizione dei piani 2. predisposizione piani 3. approvazione in giunta del PIAO			
Personale coinvolto						
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale			
Segretario	Giulia Verdura	90%	90%			
Istruttori	Silvia Guglielmetto	10%	10%			
OBIETTIVO N 2						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	RAGGIUNGI MENTO OBIETTIVO
Trasparenza Amministrativa	Annuale	Rispetto delle tempistiche previste dalla legge	sistematico aggiornamento e monitoraggio della sezione Amministrazione Trasparente, come previsto dal PTPC			
Personale coinvolto						
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale			
Segretario	Giulia Verdura	50%	50%			
Istruttori	Silvia Guglielmetto	50%	50%			

TECNICO
UNIONE MONTANA MOMBARONE – CITTÀ METROPOLITANA DI
TORINO
PIANO PERFORMANCE 2023 – 2025
SCHEDA DEGLI OBIETTIVI DI
PERFORMANCE DEL SERVIZIO TECNICO
RESPONSABILE DEL SERVIZIO: SILVIA GUGLIELMETTO

OBIETTIVO N 1						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	RAGGIUNGI MENTO OBIETTIVO
Completamento formazione assegnata	Annuale	Fatto/non fatto	Attestato di formazione con esito positivo			
Personale coinvolto						
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale			
Istruttori	Silvia Guglielmetto	50%	50%			
Operatore esperto	Riccardo Nicolasi	50%	50%			
OBIETTIVO N 2						
			VALORE ATTESO			
AZIONI/OUTPUT	TEMPISTICA	MISURAZIONE CRITERI/INDICATORI	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	RAGGIUNGI MENTO OBIETTIVO
CHIUSURA E RENDICONTAZIONE INTERVENTI C/CAPITALE 2022	Annuale	% rispetto fasi e tempi	Conclusione degli interventi avviati nel 2022 e confluiti in FPV 2023, con la loro rendicontazione in caso di finanziamento con contributi di altri enti			
Personale coinvolto						
Area	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale			
Istruttori	Silvia Guglielmetto	100%	100%			

Dai dati della tabella sopra riportata si evidenzia come l'esito sia stato abbastanza positivo, facendo riscontrare il seguente risultato di **performance Ente**: n. 4 obiettivi raggiunti/n. 4 totale obiettivi = **100%**.

5. Valutazione del personale

Tenuto conto delle attività di verifica svolte dal nucleo di valutazione sul rispetto delle preliminari condizioni per la retribuzione delle posizioni organizzative si può concludere che l'attività svolta dall'Ente nell'anno 2023 ha raggiunto, con riferimento agli obiettivi definiti in sede di programmazione, un ottimo risultato. In particolare si può affermare che tali dati evidenziano che è stato profuso da parte dell'Ente e dei Responsabili un adeguato impegno nel raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonostante le difficoltà gestionali ed operative legate all'esiguo numero dei dipendenti.

La presente Relazione sulla Performance verrà pubblicata sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

Settimo Vittone, 16/5/2024

Il Nucleo di Valutazione
Dott.ssa Giulia Verdura
(firmato digitalmente)