



CITTÀ DI BORGARO TORINESE
CITTÀ METROPOLITANA di TORINO
C.A.P. 10071
www.comune.borgaro-torinese.to.it



RELAZIONE SUL PIANO DELLA PERFORMANCE ANNO 2022

Premessa

La redazione e la pubblicità della relazione annuale sul piano della performance rappresenta un punto fondamentale d'applicazione della riforma apportata con il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in quanto strumento che sintetizza i risultati principali ottenuti dall'Ente: andamento della programmazione e monitoraggio rispetto ai risultati attesi, valutazione finale e andamento relativo alla trasparenza all'interno dell'Ente.

La relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b) del decreto legislativo 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2022, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

1. l'Amministrazione stabilisce gli obiettivi che intende raggiungere, corredati da valori attesi di risultato e da indicatori idonei a rappresentare il grado di raggiungimento degli obiettivi, l'insieme di questi obiettivi costituisce il piano della performance;
2. la struttura organizzativa si adopera per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti;
3. viene misurato il grado di raggiungimento degli obiettivi, utilizzando gli indicatori previsti e viene valutata la performance organizzativa, analizzando le circostanze interne ed esterne. L'amministrazione, la struttura organizzativa e l'Organismo di Valutazione e Controllo sono chiamati a partecipare a questo processo, ciascuno secondo le proprie competenze;
4. i risultati sopra descritti vengono relazionati nel documento che stiamo presentando, denominato per l'appunto relazione sul piano della performance che, approvato dall'Amministrazione, verrà divulgato tramite pubblicazione sul sito comunale.

Più in dettaglio, la relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

Sotto un profilo generale, la stesura del documento è stata ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

La relazione infine è stata validata dall'Organismo di valutazione e Controllo come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali.

Questo documento risponde alla necessità di individuare e valutare le performance del Comune di Borgaro Torinese, affinché si renda conto ai cittadini delle attività svolte e si abbia una costante tensione al miglioramento, il tutto in un'ottica di massima diffusione dei contenuti nel rispetto del principio di trasparenza.

Documenti di riferimento per la relazione del piano della performance:

- a) programma di mandato del Sindaco 2019-2024 (approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 33 del 14.06.2019) documento che illustra le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato;

- b) Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024 (approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 28.02.2022) e bilancio di previsione 2022/2024 (approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 in data 28.02.2022).

Il DUP è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative.

Il DUP costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

- c) Piano Esecutivo di Gestione 2022 (PEG) e obiettivi di Performance (approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 in data 08.03.2022 ed integrati con deliberazione di giunta comunale n. 125 del 17.11.2022).

Il PEG è strumento di programmazione operativa del bilancio e traduce in obiettivi gestionali ciascun programma e progetto affidandoli, unitamente alle dotazioni economiche necessarie, ai responsabili di ciascun settore e servizio.

- d) Rendiconto 2022 (approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 24 del 02.05.2023). Il rendiconto è il documento con il quale l'Ente certifica le entrate e le spese dell'Amministrazione con riferimento all'anno finanziario precedente.

L'Ente ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2022 – 2024 di cui all'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 128 del 24.11.2022. Le indicazioni contenute nel "Piano tipo" per gli Enti con meno di 50 dipendenti non prevedano l'obbligatorietà dell'inserimento della sottosezione relativa alla performance. Tuttavia, al fine di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa, sono stati in esso riportati i riferimenti agli atti di Programmazione approvati nell'ambito del Ciclo della Performance.

Note Informative

Contesto esterno

POPOLAZIONE - DATI AL 31/12/2022

Popolazione legale al Censimento 2011	13.571
Popolazione residente al 31/12/2022	11.870
Maschi	5748
Femmine	6122
Nuclei familiari	5128
Comunità / Convivenze	4
Nati nell'anno 2022	64
Deceduti nell'anno 2022	135
Saldo naturale	-73
Immigrati nell'anno 2022	449
Emigrati nell'anno 2022	420
Saldo migratorio	29

Popolazione residente al 31/12/2022		
	In età prescolare (0-6 anni)	635
	In età scuola obbligo (7-14)	921
	In forza lavoro 1° occupazione (15-29 anni)	1695
	In età adulta (30-65)	5783
	In età senile (oltre 65)	2836

Tasso natalità ultimo quinquennio	Anno	Tasso
	2018	0,71%
	2019	0,78%
	2020	0,80%
	2021	0,70%
	2021	0,54%

Tasso mortalità ultimo quinquennio	Anno	Tasso
	2018	-0,89%
	2019	-1,00%
	2020	-1,37%
	2021	-0,90%
	2021	-1,14%

TERRITORIO E AMBIENTE - DATI AL 31/12/2022	
Circoscrizioni (n.)	0
Frazioni geografiche (n.)	1 (VILLARETTO)
Superficie Comune (Kmq)	13,18 kmq
Superficie urbana (Kmq)	3,25 kmq
Lunghezza delle strade esterne (Km)	4,75
- di cui in territorio montano (Km)	0
Lunghezza delle strade comunali (Km)	27,15
- di cui in territorio montano (Km)	0
Piano urbanistico comunale approvato	SI
PUO insediamenti produttivi:	SI
- industriali	SI
- artigianali	NO
- commerciali	SI
Piano urbano del traffico:	SI
Piano energetico ambientale comunale:	SI

Contesto interno

La struttura organizzativa dell'Ente si articola in Settori, Servizi, Uffici, Unità di Progetto.

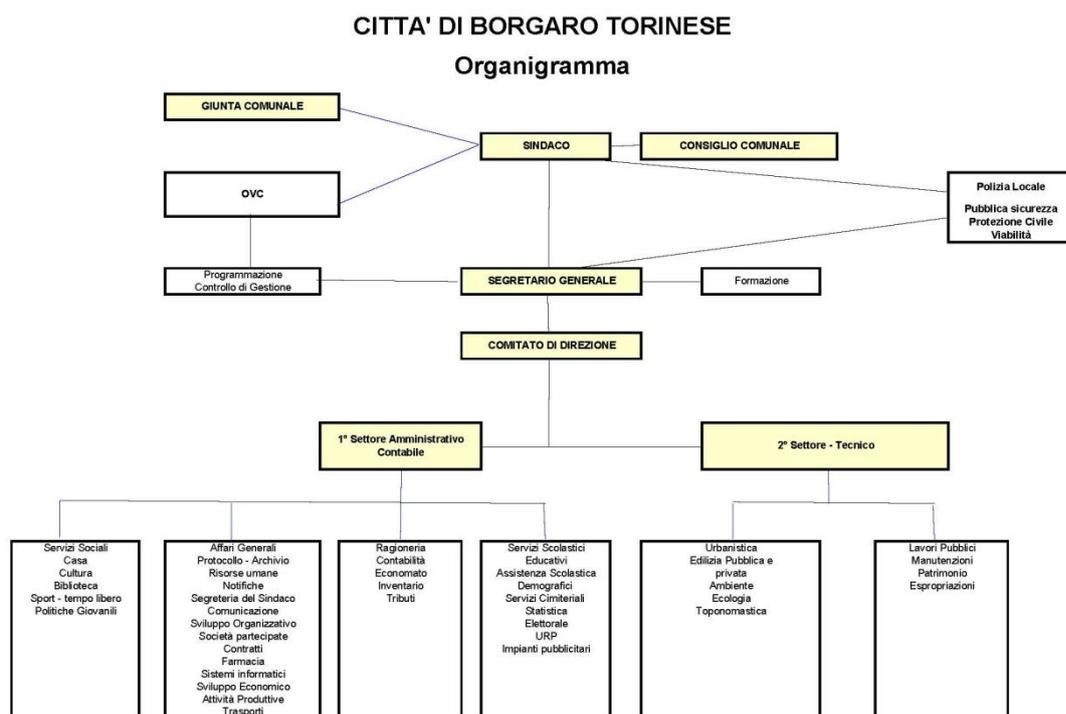
I Settori sono unità organizzative comprendenti un insieme di servizi la cui attività è finalizzata a garantire l'efficacia dell'azione amministrativa dell'ente nell'ambito di un'area omogenea. I Settori rappresentano le strutture organizzative che espletano attività indirizzate direttamente all'erogazione di servizi finali ovvero all'espletamento di funzioni di supporto e si articolano al loro interno in Servizi e/o Uffici.

Il Servizio è la struttura organizzativa di media complessità in grado di assolvere a funzioni specificatamente individuate nell'ambito degli obiettivi e degli indirizzi fissati dal Dirigente di Settore.

Al Servizio, di norma, compete la gestione amministrativa delle attività ricorrenti ed anche progettuali dell'Amministrazione ed ha la responsabilità di erogazione diretta di servizi e prodotti all'utenza.

L'Ufficio è la struttura organizzativa elementare, istituita per lo svolgimento di specifiche attività. In relazione a singoli progetti può essere istituita l'Unità di Progetto nell'ambito dei più Settori e/o di uno o più Servizi.

Nel corso del 2019 l'Ente ha avviato un processo di progressiva riorganizzazione interna inserita nel contesto degli inevitabili processi di adeguamento conseguenti dalla nascita del Comune di Mappano per scorporo di parte del territorio dai Comuni di Caselle, Borgaro, Leinì e Settimo. Tale riorganizzazione ha portato all'aggiornamento dell'organigramma dell'Ente e all'istituzione dell'Area della Dirigenza. Sono stati in seguito aggiornati la dotazione organica dell'Ente e il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.



Alla data del 31.12.2022 sono impiegati nel Comune di Borgaro Torinese n. 33 dipendenti a tempo indeterminato, 1 dipendente a tempo pieno e determinato oltre al Segretario Generale in convenzione con il Comune di Castiglione Torinese. Il personale con contratto a tempo pieno è pari a n. 34 unità di cui:

- n. 1 educatrice;
- n. 7 Agenti di Polizia Locale oltre al Comandante (totale n. 8 unità);
- n. 1 autista scuolabus/messo;
- n. 1 operaio;
- n. 2 inservienti Asilo Nido;
- n. 20 impiegati amministrativi e tecnici (di cui uno in comando presso altro Ente)
- n. 2 dirigenti.

Completano l'organico n. 2 dipendenti in aspettativa.

La suddivisione del personale in categorie è rappresentata nella seguente tabella:

CATEGORIA	NUMERO UNITA'
A	1
B	3
C	23
D	5
DIRIGENTI	2

ESAME DEGLI OBIETTIVI ANNO 2022

Gli obiettivi di performance per l'anno 2022 sono stati approvati con D.G.C. n. 26 del 08.03.2022, successivamente integrati con D.G.C. n. 125 del 17.11.2022, e vengono di seguito riepilogati:

SETTORE	Amministrativo Contabile
OBIETTIVO:	
1)Ricognizione patrimonio mobile e immobile assegnato al Settore Amministrativo Contabile	
Obiettivo operativo	1. Cimitero comunale 2. Alloggi di proprietà Comunale e di Edilizia Residenziale Pubblica 3. Immobili a destinazione culturale e sportiva 4. Inventario dei beni mobili
2) Piano gestione posizioni a rischio di sofferenza	
Obiettivo operativo	1. Mappatura posizioni a rischio sofferenza e definizione tipologie di sollecito
3) Asili nido comunali – Rilevazione grado soddisfacimento utenza	
Obiettivo operativo	1. Aggiornamento regolamento e carta dei servizi Asilo Nido e rilevazione grado soddisfacimento utenza

SETTORE	Tecnico	
OBIETTIVO:		
1) Preparazione dei dossier di candidatura per concorrere ai finanziamenti del P.N.R.R.		
Obiettivo operativo	1. Predisposizione dossier di candidatura per l'assegnazione di Risorse volte ad interventi migliorativi sul territorio comunale	
2) Nuove aree adibite a manifestazioni economico culturali		
Settori di Corresponsabilità	Amministrativo Contabile	Procedure di assegnazione dei posteggi nei mercati settimanali
	Polizia Locale	Individuazione nuove aree da adibire alle fiere annuali e manifestazioni organizzate nell'anno
Obiettivo operativo	1. Progettazione nuova disposizione posteggi fiere annuali e manifestazioni organizzate nell'anno	

SETTORE	Polizia Locale	
OBIETTIVO:		
1) Nuove aree adibite a manifestazioni economico culturali		
Settori di Corresponsabilità	Amministrativo Contabile	Procedure di assegnazione dei posteggi nei mercati settimanali
	Tecnico	Progettazione nuova disposizione posteggi fiere annuali e manifestazioni organizzate nell'anno
Obiettivo operativo	1. Progettazione nuova disposizione posteggi fiere annuali e manifestazioni organizzate nell'anno	
2) Attività di vigilanza nel corso delle manifestazioni estive nel concentrico e nel parco Chico Mendez		
Obiettivo operativo	1. Programmazione interventi vigilanza a garanzia delle indispensabili condizioni di sicurezza per le manifestazioni estive	

OBIETTIVI ASSEGNATI AL SEGRETARIO COMUNALE		
OBIETTIVO:		
1) Piano della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT)		
Settori di Corresponsabilità	Tutti i settori per quanto di competenza nell'applicazione delle misure e del rispetto degli obblighi di pubblicazione	
Obiettivo operativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Attuazione delle misure contenute nel Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza; 2. Organizzazione della formazione specifica in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza 3. Verifica delle misure previste dal PTPC e, della pubblicazione dati su Amministrazione Trasparente da parte degli uffici; 4. Revisione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 	

OBIETTIVI ASSEGNATI AL SEGRETARIO COMUNALE	
OBIETTIVO:	
2) Piano di formazione Dirigenti ed Incaricati Posizioni Organizzative	
Obiettivo operativo	1. Organizzazione di giornate di formazione rivolte sia alle figure apicali di nuova nomina (Dirigenti) che agli Incaricati Posizioni Organizzative.

Per quanto concerne la Performance Organizzativa sono stati individuati, in sede di prima applicazione nell'anno 2022, i seguenti indicatori:

- AREA di performance economico-finanziaria
 - 1. Miglioramento tempi medi di pagamento
 - 2. Grado di realizzo delle entrate correnti
- AREA di performance prevenzione della corruzione e trasparenza
 - 3. Assolvimento obblighi di Trasparenza (sez. sito Amministrazione Trasparente)
 - 4. Attuazione misure generali e specifiche come definite nel PTPCT (Trasparenza esclusa) negli specifici ambiti in cui il piano ha definito un livello alto o critico di rischio
- AREA di performance organizzazione
 - 5. Efficienza economica funzione gestione R.U.
- Area di performance dello sviluppo organizzativo
 - 7. Formazione

L'attività svolte dai Settori e Servizi autonomi è stata oggetto di rilevazione intermedia e a consuntivo da parte dei rispettivi Dirigenti e Responsabili, con particolare riferimento agli indicatori di risultato definiti in sede di assegnazione degli obiettivi. Dalle relazioni presentate emerge il pieno raggiungimento degli obiettivi, così come risultante dal verbale dell'Organismo di Valutazione e Controllo in data 10.05.2023.

Gli indicatori specifici relativi alla Performance Organizzativa mostrano per l'anno 2022 un sostanzialmente completo raggiungimento, come indicato nella tabella sotto riportata:

Obiettivi e Indicatori specifici Performance Organizzativa – Anno 2022			
Indicatori	Livello di misurazione	PESO	Grado raggiung.to
Dimensione sostenibilità e attività			
AREA di performance economico-finanziaria			
1. Miglioramento tempi medi di pagamento	COMUNE	50	50
2. Grado di realizzo delle ENTRATE CORRENTI	COMUNE		
Dimensione Processi interni			
AREA di performance prevenzione della corruzione e trasparenza			
3. Assolvimento obblighi di Trasparenza (sez. sito Amministrazione Trasparente)	STRUTTURA DIRIGENZIALE APICALE	30	29,50
“Complessivo adempimento degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni”			

Obiettivi e Indicatori specifici Performance Organizzativa – Anno 2022			
Indicatori	Livello di misurazione	PESO	Grado raggiung.to
4. Attuazione misure generali e specifiche come definite nel PTPCT (Trasparenza esclusa)	COMUNE		
“Complessivo adempimento misure programmate nel PTPCT”			
AREA di performance organizzazione			
5. Efficienza economica funzione gestione R.U.	COMUNE		
Dimensione innovazione e sviluppo			
Area di performance dello sviluppo organizzativo			
7. Formazione	STRUTTURA DIRIGENZIALE APICALE	20	20

Allo scopo di procedere alla valutazione individuale del personale, i Dirigenti e gli Incaricati di Posizione Organizzativa per quanto di competenza hanno predisposto la valutazione per ciascun dipendente inserito nella singola struttura organizzativa. La valutazione dei Dirigenti e Responsabili dei Servizi autonomi è stata effettuata dal Segretario Generale e dall'OVC, eccezion fatta per il Segretario Comunale soggetto a giudizio qualitativo sul lavoro svolto da parte del Sindaco.

Conclusioni

L'anno 2022 è stato caratterizzato dalla necessità di superare le limitazioni derivanti dall'emergenza pandemica anche nell'ottica di supportare, attraverso l'erogazione dei servizi comunali, la ripresa delle attività dei singoli, delle famiglie, delle istituzioni e delle imprese.

Tale processo ha trovato un valido supporto nell'attivazione dei progetti legati al Piano Nazionale di Ripresa e resistenza che ha consentito di progettare e concretizzare interventi di primari importanza per l'Ente, in particolare per quanto attiene alle opere pubbliche e alla riqualificazione del territorio. Ulteriori iniziative sono state intraprese sulla transizione al digitale delle attività svolte e dei servizi erogati.

Il processo di ripresa è stato tuttavia rallentato dai drammatici effetti dell'incremento dei costi energetici e dalla spinta inflazionistica che ha riportato la crescita dei prezzi a valori non riscontrati da decenni a questa parte. L'Amministrazione e gli uffici si sono pertanto mossi in un contesto sfavorevole per il raggiungimento degli ordinari obiettivi di performance, ponendo tuttavia in campo iniziative concrete ed efficaci volte a contenere tali effetti negativi.

La performance organizzativa dei settori e quella individuale dei dipendenti si è confermata su livelli elevati, anche sotto il profilo delle competenze, affiancando all'impegno personale nel raggiungimento degli obiettivi e nei comportamenti, la capacità collettiva di preservare un clima di serena collaborazione.

La riorganizzazione dell'Ente avviato nel 2019 dovrà proseguire con la definizione degli aspetti micro organizzativi, riferiti in particolar modo ai Servizi e agli Uffici, affiancando a tale processo adeguate politiche di incremento e formazione delle risorse umane impiegate.

Il processo di valutazione e misurazione della performance è stato attuato a tutti i livelli nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità. La metodologia applicata è coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art.4 comma 2 del Dlgs.150/09 e adeguata nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La presente relazione è trasmessa alla Giunta Comunale per l'approvazione e successivamente al nucleo di valutazione per la validazione di competenza.

La stessa verrà poi pubblicata sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Ente.