



COMUNE di SETTIMO TORINESE
RELAZIONE AL PIANO DELLA PERFORMANCE E PIANO DEGLI OBIETTIVI
ANNO 2018

1. Presentazione

1.1 Introduzione

Questa Relazione è il documento con cui il Comune di Settimo Torinese fornisce un quadro completo in merito a:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guidano la sua azione nei prossimi tre anni (individuati nel Documento Unico di Programmazione DUP nel quale si ritrovano le due Sezioni, Strategica ed operativa) qui richiamati e collegati al prossimo punto;
- gli obiettivi operativi assegnati al personale dirigenziale nel 2018 (in coerenza con il PEG);
- i relativi indicatori che permetteranno la misurazione e la valutazione della performance ottenuta, che l'Amministrazione effettua tramite il Nucleo di Valutazione.
- la misurazione e la valutazione della performance ottenuta.

Fino al 2012 i dati contenuti in questo allegato, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, erano individuati ed adottati separatamente rispetto al PEG, con il titolo di PIANO DELLA PERFORMANCE.

Tuttavia, fin dall'inizio della sua adozione in seguito al D.Lgs 150/09, il Comune di Settimo ha collegato strettamente il PEG e il Piano della performance. Dal 2013 tale collegamento, con la nuova formulazione dell' art. 169 del TUEL, è diventato indispensabile.

IL PEG è deliberato in coerenza con il Bilancio di Previsione e con il Documento Unico di Programmazione. Data la grande rilevanza attribuita al DUP dal Legislatore, ne consegue che il PEG si componga secondo la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente Testo Unico e il Piano della Performance di cui all'art. 10 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009. n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.

In sintesi, il lettore trova:

Nel PEG	Sono indicati gli obiettivi della gestione che sono affidati, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi. Il Peg dettaglia ulteriormente quanto stabilito nel DUP.
Nell'allegato A al PEG	Il PIANO DELLA PERFORMANCE, ovvero come il Comune tiene sotto controllo la propria performance annuale, e in particolare come gli obiettivi strategici dell'Amministrazione si traducono in obiettivi sfidanti e innovativi, in un contesto di trasparenza verso i cittadini.
Nel capitolo 5 del Piano della performance:	Il PIANO DEGLI OBIETTIVI, ovvero l'elenco dettagliato degli obiettivi sfidanti e innovativi di cui si dice al punto precedente di questa tabella. Questi obiettivi sono collegati alle risorse dei premi di produttività.
Nella Relazione al Piano della Performance e Piano degli Obiettivi Anno 2018 (il presente documento)	Il consuntivo dei due punti precedenti.

Tutti questi documenti sono rivolti sia al personale, sia ai cittadini. Tutti perseguono quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati. Il primo aspetto rispecchia nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile comprensibile e non burocratico. Il secondo aspetto è garantito dal fatto che tutti i dati qui contenuti derivano dai documenti pubblici del Comune. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa in materia di certezza, chiarezza e precisione dei dati.

1.2 Principio di miglioramento continuo

Il Piano della Performance è stato redatto per la prima volta nel 2011.

Ogni anno il Comune ha migliorato ed affinato il sistema di raccolta e comunicazione dei dati relativi agli obiettivi e al loro raggiungimento. Lo sforzo per armonizzare la contabilità degli enti locali fatto dal legislatore è apprezzabile, anche se gli strumenti introdotti presentano ampi margini per ulteriori miglioramenti. Questo processo di miglioramento continuo è proseguito anche nell'anno 2018 nel corso del quale saranno rilevati ulteriori dati che siano necessari a integrare il presente documento, aggiornato tempestivamente anche in funzione della sua visibilità al cittadino (si veda più oltre il capitolo 7 dedicato alla Trasparenza).

2. Albero della Performance

Il sistema della performance del Comune di Settimo si basa su due aspetti integrati e complementari:

1. la performance organizzativa, ovvero la garanzia quotidiana dei servizi e delle politiche (si veda il prossimo capitolo 3)
2. gli obiettivi con cui si persegue il continuo miglioramento e lo sviluppo dei servizi e delle politiche (cui sono dedicati più avanti i capitoli 4 5 e 6).

Il primo punto si fonda sull'ordinaria attività degli uffici e dei servizi, articolati secondo il seguente Albero della performance:

- Servizi esterni, rivolti ai cittadini, alla collettività, al territorio e all'ambiente:
 - Controllo e sviluppo del territorio e dell'ambiente
 - Gestione dei servizi demografici
 - Sviluppo dell'economia
 - Sviluppo e tutela della cultura e dell'educazione
 - Sviluppo e tutela della società e della salute
 - Controllo e sviluppo della sicurezza
 - Relazioni con il pubblico.
- Servizi interni di supporto ai precedenti:
 - Affari generali
 - Economia e finanza
 - Capitale umano
 - Sistemi informativi
 - Sicurezza sul lavoro.

3. Performance organizzativa

Ogni ramo dell'albero della performance è misurato da uno o più indicatori che danno informazioni su quali sfide quella funzione sta fronteggiando e come sta raggiungendo obiettivi apprezzabili per i cittadini o per gli altri stakeholder. La performance organizzativa è apprezzabile da tutto il PEG. Inoltre, poiché è interessante confrontare tali indicatori con quelli di Comuni analoghi (benchmarking), il presente Piano ha iniziato fin dal 2011 con l'individuare gli indicatori previsti dall'attuazione della Legge 42/09 nel D.Lgs 216/2010¹ implementati progressivamente secondo il programma di lavoro definito dal governo nel citato decreto.

4. Obiettivi strategici

L'Amministrazione considera il proprio programma elettorale un vero contratto con i cittadini di Settimo Torinese. Pertanto fin dal proprio insediamento ha tradotto tale programma in indirizzi strategici che devono essere elaborati, nell'ambito di ogni missione di spesa, in una serie di obiettivi strategici che trovano di anno in anno la propria descrizione puntuale nel DUP.

IL DUP riguarda il periodo 2018-2020 e può essere letto e scaricato dal sito internet del Comune. Utilizzando la terminologia consolidata e prevista dalla legge, il Comune identifica le aree strategiche con il termine Missione.

¹ Decreto Legislativo del 26 novembre 2010, n. 216 - (G.U. n. 294 del 17 dicembre 2010) "Disposizioni in materia di determinazione dei costi e dei fabbisogni standard Comuni, Città metropolitane e Province"

OBIETTIVI STRATEGICI : DUP SEZIONE STRATEGICA 2018-2020**STRUTTURA PUBBLICA**

SISTEMA INFORMATIVO COMUNALE –
LA DIGITALIZZAZIONE DEI SERVIZI AI CITTADINI E ALLE
IMPRESE

AMMINISTRAZIONE DIGITALE

SERVIZI ON LINE

AMBITI DI SVILUPPO – GESTIONE DOCUMENTALE E
CONSERVAZIONE

SISTEMA PUBBLICO DI IDENTITA' DIGITALE

SISTEMA CONNETTIVITA' LAN E DELLA CITTA'

OPEN DATA

DISASTER RECOVERY

PATRIMONIO E PARTECIPAZIONI

RAZIONALIZZAZIONE PERIODICA DELLE SOCIETA'
PARTECIPATE

SICUREZZA

INDIRIZZI ED OBIETTIVI STRATEGICI PER LA POLIZIA
LOCALE

CITTA' SOLIDALE

I SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI ED IL RUOLO
DELL'OSPEDALE

I SERVIZI PER IL SOCIALE E PER LA FAMIGLIA

DISAGIO

CASA

LAVORO E SVILUPPO LOCALE

FAMIGLIA

ACCOGLIENZA

CULTURA	CAPITALE ITALIANA DELLA CULTURA 2018
	IL FESTIVAL DELL'INNOVAZIONE E DELLA SCIENZA
	PROGETTO LEGO
	INCIPIT OFFRESI
	LE POLITICHE GIOVANILI
EDUCAZIONE E SERVIZI SCOLASTICI	L'ASILO NIDO
	LA SCUOLA
RIGENERAZIONE URBANA	LA PIANIFICAZIONE LOCALE
	LA PIANIFICAZIONE ALLA SCALA VASTA
	LA RIQUALIFICAZIONE DEL CENTRO STORICO
	LAGUNA VERDE
MOBILITA'	LA VIABILITA'
	LA RETE CICLOPEDONALE
	LA CONNESSIONE CON L'AREA METROPOLITANA

Ogni dirigente è responsabile del perseguimento di uno o più obiettivi strategici, come delineato nell'albero della performance al punto 2.

3.2 obiettivi operativi: Sezione Operativa DUP (Riepilogo della sezione operativa del DUP)

- Istituzioni per i cittadini
- Finanza
- Economato e Provveditorato
- Legale
- Rapporto con enti esterni
- Sistema informativo comunale
- Polizia Municipale
- Politiche Sanitarie, Sociali e Assistenziali
- Gare e contratti
- Gestione del patrimoni
- Manutenzione e conduzione del patrimonio
- Investimenti per la valorizzazione del Patrimonio
- Programmi Urbani Complessi
- Trasformazione sostenibile del territorio
- Io Cittadino
- Controllo
- Gestione del personale
- Servizi scolastici
- Tecnologia Innov. Energia e Ambiente – Gestione conces.
- Investimenti valorizzazione patrimonio – gestione concessioni
- Servizi educativi
- Fondazione ECM
- Sport per tutti
- Infrastrutture per lo sport
- Politiche giovanili
- Sviluppo dell’edilizia sostenibile
- Politiche ambientali
- Associazione dei Parchi cittadini
- Politiche per la gestione del ciclo dei rifiuti
- Servizi di igiene ambientale
- Protezione Idrogeologica del territorio
- Protezione Idrogeologica del territorio – Gestione e manutenzione
- Sistema del verde urbano
- Politiche ambientali
- Sviluppo del sistema per la mobilità metropolitana
- Sistema integrato della mobilità locale
- Protezione civile
- Servizi all’infanzia
- Occupazione
- Pari opportunità
- Integrazione sociale

5. Piano degli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e al restante personale

Ovviamente, ogni dirigente ha prima di tutto l'obiettivo basilare di garantire la continuità e la qualità di tutti i servizi di sua competenza, sulla base delle risorse (economiche, finanziarie, di personale e tecniche) assegnate. Si tratta di una funzione di base tipica del ruolo dirigenziale e valutata tramite la performance organizzativa. Essa deve essere attuata tenendo presente le linee strategiche e gli obiettivi operativi descritti nei due capitoli precedenti. Essi definiscono le priorità e le direzioni di interpretazione del ruolo dirigenziale per il 2018 e gli anni successivi.

Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa ², inoltre, ogni dirigente è valutato dal Nucleo di Valutazione sulla base dei seguenti obiettivi.

5.1 Obiettivi Trasversali

In attesa che il contesto nazionale, e di conseguenza quello territoriale, trovino gli elementi di stabilità necessari, e in considerazione dei molteplici decreti approvati nell'anno 2012 e nel 2013, che implicano altrettanti adempimenti da parte degli enti pubblici, Il Nucleo di Valutazione, ha stabilito di attribuire trasversalmente a tutti i dirigenti i seguenti obiettivi:

OBIETTIVI TRASVERSALI	INDICATORI DI RISULTATO
Obiettivo n. 1 Supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della tutela della Trasparenza nell'applicazione corretta delle misure di prevenzione della corruzione e nell'aggiornamento annuale del Piano.	Reports semestrali sull'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione. Rispetto della tempistica
Obiettivo n. 2 Supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della tutela della Trasparenza nella ricognizione della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.	Numero sezioni aggiornate / numero 23 sezioni presenti sul sito
Obiettivo n. 3 Integrazione e revisione moduli servizi on line	Schede informative procedimenti per compilazione moduli servizi on line

² D.Lgs 150/09

3.3.2 Obiettivi specifici

Dott. Stefano MAGGIO		
OBIETTIVI 2018	INDICATORI DI RISULTATO	
Obiettivo n. 1 Supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della tutela della Trasparenza nell'applicazione corretta delle misure di prevenzione della corruzione e nell'aggiornamento annuale del Piano.	Reports semestrali sull'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione. Rispetto della tempistica	100%
Obiettivo n. 2 Supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della tutela della Trasparenza nella ricognizione della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.	Numero sezioni aggiornate / numero 23 sezioni presenti sul sito	90%
Obiettivo n. 3 Integrazione e revisione moduli servizi on line	Schede informative procedimenti per compilazione moduli servizi on line	100%
SERVIZIO POLITICHE SOCIALI - Ufficio Casa Risoluzione delle posizioni contrattuali attualmente provvisorie. Predisposizione modalità operativa in attuazione alla L.R. 17/2017: Definizione contrattuale e chiusura.	Entro dicembre 2018	Tutti i risultati tecnico-operativi sono stati interamente raggiunti. I dettagli di rendicontazione e le specifiche che portano a questo esito valutativo sono conservati agli atti del Nucleo di valutazione. Sia i dirigenti sia il restante personale sono inoltre valutati sui comportamenti organizzativi e sulle competenze. Anche queste schede sono conservate agli atti del Nucleo di valutazione. Il risultato complessivo con la distribuzione delle percentuali di valutazione è riportato più avanti nel paragrafo 5.3.
SERVIZIO POLITICHE SOCIALI - Ufficio Lavoro Cantieri Lavoro Regione Piemonte: individuazione progetti e avvio.	Entro il 31 dicembre 2018	
SERVIZI EDUCATIVI Ampliamento delle fasce dei tempi di frequenza degli asili nido in un'ottica di ampliamento dell'offerta educativa rispondente alle esigenze delle famiglie.	Attivazione di nuove fasce orarie e predisposizione organizzativa delle sezioni	

SERVIZIO GIOVANI E DISABILITA' Realizzazione spazio giovani presso il parco De Gasperi	Entro dicembre 2018	Tutti i risultati tecnico-operativi sono stati interamente raggiunti. I dettagli di rendicontazione e le specifiche che portano a questo esito valutativo sono conservati agli atti del Nucleo di valutazione. Sia i dirigenti sia il restante personale sono inoltre valutati sui comportamenti organizzativi e sulle competenze. Anche queste schede sono conservate agli atti del Nucleo di valutazione. Il risultato complessivo con la distribuzione delle percentuali di valutazione è riportato più avanti nel paragrafo 5.3.
SERVIZIO SOLIDARIETA' E COOPERAZIONE INTERNAZIONALE Gestione delle attività di inclusione sociale dei migranti e degli stranieri nel territorio settimese ed iniziative interculturali	Almeno 3 nuovi progetti di inclusione	
SERVIZI FINANZIARI – TRIBUTI Affidamento servizio di accertamento Tares/Tari : procedura di gara e affidamento.	Entro il mese di giugno 2018	
SERVIZIO RELAZIONI ESTERNE 60° Anniversario della Città	Report Trimestrale monitoraggio iniziative effettuate	
SERVIZIO PATRIMONIO E PARTECIPAZIONI Ufficio Patrimonio Completamento procedure ad evidenza pubblica per gestione impianti sportivi	Entro il 31/12/2018	
SERVIZIO GESTIONE INFORMATICA E DOCUMENTALE Attivazione Portale “Casellario dell’Assistenza” con l’INPS Applicazione della normativa vigente nell’ attività della scelta del contraente dei servizi dei sistemi informativi	Inserimento a sistema degli utenti che beneficiano entro dicembre 2018 - numero utenti beneficiari/numero utenti inseriti pari al 100% Almeno una gara in evidenza pubblica	

[illegible]

SERVIZIO GESTIONE DEL TERRITORIO Servizio infrastrutture, Urbanizzazioni territoriali e mobilità Revisione del rapporto contrattuale limitatamente alla parte manutentiva. Attività manutentive della città in ordine all'attuazione del programma per l'anno in corso. Prima bozza di revisione del Piano Urbano del Traffico.	Entro dicembre 2018 Verifica trimestrale Entro novembre 2018	Tutti i risultati tecnico-operativi sono stati interamente raggiunti. I dettagli di rendicontazione e le specifiche che portano a questo esito valutativo sono conservati agli atti del Nucleo di valutazione.
SERVIZIO GESTIONE DEL TERRITORIO Servizio Ambiente Censimento e stato dell'arte dei procedimenti di bonifica. Mappatura su GIS dei siti contaminati, dei procedimenti di bonifica in corso, dei procedimenti conclusi e relativi vincoli urbanistici e destinazione d'uso post-bonifica. Attività in ordine alle segnalazioni a CB16 finalizzato al riconoscimento dei disservizi relativi alla raccolta rifiuti.	Entro novembre 2018 Report mensile Report trimestrale delle sanzioni applicate in forza dell'art.24 del contratto di servizio vigente tra Consorzio di Bacino 16 e Seta S.p.A.	Sia i dirigenti sia il restante personale sono inoltre valutati sui comportamenti organizzativi e sulle competenze. Anche queste schede sono conservate agli atti del Nucleo di valutazione. Il risultato complessivo con la distribuzione delle percentuali di valutazione è riportato più avanti nel paragrafo 5.3.

Arch. Emanuela CANEVARO		
OBIETTIVI 2018	INDICATORI DI RISULTATO	
Obiettivo n. 1 Supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della tutela della Trasparenza nell'applicazione corretta delle misure di prevenzione della corruzione e nell'aggiornamento annuale del Piano.	Reports semestrali sull'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione. Rispetto della tempistica	100%
Obiettivo n. 2 Supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della tutela della Trasparenza nella ricognizione della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.	Numero sezioni aggiornate / numero 23 sezioni presenti sul sito	90%
Obiettivo n. 3 Integrazione e revisione moduli servizi on line	Schede informative procedimenti per compilazioni moduli servizi on line	100%
SERVIZIO PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO Servizio Urbanistica Adozione del Progetto Preliminare della Variante parziale n.36	Entro dicembre 2018	Tutti i risultati tecnico-operativi sono stati interamente raggiunti. I dettagli di rendicontazione e le specifiche che portano a questo esito valutativo sono conservati agli atti del Nucleo di valutazione. Sia i dirigenti sia il restante personale sono inoltre valutati sui comportamenti organizzativi e sulle competenze. Anche queste schede sono conservate agli atti del Nucleo di valutazione. Il risultato complessivo con la distribuzione delle percentuali di valutazione è riportato più avanti nel paragrafo 5.3.
Servizio Edilizia Privata Riorganizzazione dello Sportello Unico dell'Edilizia Approvazione del Nuovo Regolamento Edilizio Comunale	Entro dicembre 2018 Entro luglio 2018	
Consegna all'Amministrazione di un documento contenente le analisi delle osservazioni pervenute nell'ambito della Conferenza di Copianificazione sulla Proposta Tecnica del Progetto Preliminare della Variante Generale al PRG	Entro dicembre 2018	

Dott.ssa Simona QUARANTA		
OBIETTIVI 2018	INDICATORI DI RISULTATO	
Obiettivo n. 1 Supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della tutela della Trasparenza nell'applicazione corretta delle misure di prevenzione della corruzione e nell'aggiornamento annuale del Piano.	Reports semestrali sull'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione. Rispetto della tempistica	100%
Obiettivo n. 2 Supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della tutela della Trasparenza nella ricognizione della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.	Numero sezioni aggiornate / numero 23 sezioni presenti sul sito	90%
Obiettivo n. 3 Integrazione e revisione moduli servizi on line	Schede informative procedimenti per compilazioni moduli servizi on line	100%
SERVIZIO DEMOGRAFICO Ufficio Anagrafe Anagrafe nazionale della Popolazione residente: subentro Carta di identità elettronica Introduzione nuovo sistema di prenotazione CIE per i cittadini impossibilitati all' uso del PC Ufficio Stato civile <u>Testamento Biologico-Disposizioni anticipate di trattamento-</u> L. n.219/20017 "Norme in materia di consenso informato e di disposizioni anticipate di trattamento".	Bonifica dati=100% entro il 31/12/2018 Predisposizione e programmazione attività di prenotazione delle CIE per i cittadini impossibilitati ad utilizzo agenda ministeriale nonché attività di gestione della consegna delle CIE in alternativa alla consegna all'indirizzo di residenza Creazione, entro novembre 2018, registro per elenco cronologico delle dichiarazioni presentate, predisposizione modulistica e organizzazione conservazione scritture private ricevute	Tutti i risultati tecnico-operativi sono stati interamente raggiunti. I dettagli di rendicontazione e le specifiche che portano a questo esito valutativo sono conservati agli atti del Nucleo di valutazione. Sia i dirigenti sia il restante personale sono inoltre valutati sui comportamenti organizzativi e sulle competenze. Anche queste schede sono conservate agli atti del Nucleo di valutazione. Il risultato complessivo con la distribuzione delle percentuali di valutazione è riportato più avanti nel paragrafo 5.3.

Ufficio Anagrafe – Elettorale Statistica Toponomastica <u>Censimento permanente della Popolazione 2018:</u> partecipazione campionaria annuale Ufficio Elettorale Statistica Toponomastica Progetto dematerializzazione Liste Sezionali Elettorali	Costituzione, entro novembre 2018, centro comunale di rilevazione, predisposizione atti amministrativi necessari e organizzazione gestione attività e modalità di esecuzione delle rilevazioni. Inizio iter per chiedere al Ministero sospensione gestione cartacea liste elettorali sezionali sostituendole con liste in formato elettronico non modificabile. Predisposizione documentazione necessaria e pianificazione gestione	Tutti i risultati tecnico-operativi sono stati interamente raggiunti. I dettagli di rendicontazione e le specifiche che portano a questo esito valutativo sono conservati agli atti del Nucleo di valutazione. Sia i dirigenti sia il restante personale sono inoltre valutati sui comportamenti organizzativi e sulle competenze. Anche queste schede sono conservate agli atti del Nucleo di valutazione.
SERVIZI FINANZIARI - Bilancio Predisposizione Bilancio di Previsione	Entro 31 dicembre 2018*	Il risultato complessivo con la distribuzione delle percentuali di valutazione è riportato più avanti nel paragrafo 5.3.
SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE Nuovo Contratto integrativo Decentrato	Predisposizione bozza entro il 31 dicembre 2018	

*Viene attribuita la valutazione al 100% in quanto il posticipo della data è stato determinato dalle indicazioni dell'Amministrazione

Dott.ssa Maria Pina MUSIO		
OBIETTIVI 2018	INDICATORI DI RISULTATO	
Obiettivo n. 1 Supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della tutela della Trasparenza nell'applicazione corretta delle misure di prevenzione della corruzione e nell'aggiornamento annuale del Piano.	Reports semestrali sull'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione. Rispetto della tempistica	100%
Obiettivo n. 2 Supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della tutela della Trasparenza nella ricognizione della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.	Numero sezioni aggiornate / numero 23 sezioni presenti sul sito	90%
Obiettivo n. 3 Integrazione e revisione moduli servizi on line	Schede informative procedimenti per compilazioni moduli servizi on line	100%
SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE Comando Corretta applicazione della L.R. n. 9 del 2016 "Norme per la prevenzione e il contrasto alla diffusione del gioco d'azzardo patologico" Tutela del territorio volta al rispetto del decoro urbano con applicazione regolamenti comunali	N. min 60 controlli Controlli n. 40	Tutti i risultati tecnico-operativi sono stati interamente raggiunti. I dettagli di rendicontazione e le specifiche che portano a questo esito valutativo sono conservati agli atti del Nucleo di valutazione. Sia i dirigenti sia il restante personale sono inoltre valutati sui comportamenti organizzativi e sulle competenze. Anche queste schede sono conservate agli atti del Nucleo di valutazione.
Ufficio Verbali Adempimenti convenzione Città Metropolitana con creazione di nuovo protocollo per sanzioni ex art. 142 c.d.s. con sistema di velocità fisso	Pratiche errate inferiore al 5%	Il risultato complessivo con la distribuzione delle percentuali di valutazione è riportato più avanti nel paragrafo 5.3.

5.3 Cascading

Ogni dirigente attribuisce ad ogni collaboratore assegnato alle strutture di sua competenza uno o più obiettivi individuali di miglioramento o sviluppo. Ne valuta inoltre il grado di raggiungimento, secondo le regole previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, pubblicato sul Sito del Comune.

È opportuno che tali obiettivi individuali dei collaboratori siano coerenti e collegati, per quanto possibile, con gli obiettivi strategici individuati dell'Amministrazione nel DUP (ved. capitolo 4) e con gli obiettivi operativi assegnati al dirigente stesso per l'anno in corso (ved. capitolo 5).

Il personale dipendente al 31/12/2018 era di n. 178 unità.

Non sono stati valutati : 6 dipendenti in quanto in distacco presso Unione Net; 1 dipendente non è stato valutato perché in distacco sindacale; 8 dipendenti non sono stati valutati perché non presenti per gran parte dell'anno 2018 e di conseguenza non sono stati attribuiti loro gli obiettivi; 7 sono in posizione organizzativa ed 1 in Alta specializzazione, n. 5 dipendenti sono stati aggiunti nella valutazione perché, seppur non presenti al 31/12/2018, sono stati presenti nell'anno 2018 e sono stati attribuiti loro gli obj; n 6 dirigenti non rientrano nella valutazione sotto riportata.

Pertanto sono stati valutati n. 154 soggetti la cui valutazione è così sintetizzata:

Griglia punteggi	Numero Soggetti Valutati	Percentuale
Minore di 80 punti	1	0,0065
Da 80,00 a 85 punti	1	0,0065
Da 85,01 a 90 punti	2	1%
Da 90,01 a 95 punti	5	3%
Da 95,01 a 99,99 punti	133	86%
100 Punti	12	8%
Totale	154	

6. Il cittadino come risorsa

Come previsto dall'art 118 della Costituzione e dallo Statuto comunale, il Comune di Settimo Torinese favorisce il ruolo di sussidiarietà del cittadino singolo o associato per lo svolgimento di attività di interesse generale.

Il ruolo del volontariato, dell'associazionismo e in generale del terzo settore è di grandissima importanza a Settimo Torinese per effetto di una lunga e consolidata tradizione. Ma diviene ancora più rilevante in tempi di contrazione delle risorse disponibili per le politiche pubbliche, contrazione causata sia dalla crisi internazionale sia dalle scelte politiche e fiscali del governo.

Volontariato, associazionismo e privato sociale hanno un ruolo importante sul versante delle politiche integrate (pubblico-privato) che permettono di realizzare importanti risultati in ordine a molteplici settori, come

- la protezione sociale, la salute, il sostegno ai giovani disabili inseriti presso le Scuole Superiori del territorio
- la cultura
- la sicurezza (protezione civile, controllo di fronte alle scuole, antenne).

Tale sinergia vede la presenza storica di organizzazioni internazionali, quali la Croce Rossa Italiana, dei volontari del Servizio Civile Volontario Nazionale e di una ricca pluralità di soggetti locali anche di rilevante capacità organizzativa. Fondamentale il ruolo della Consulta per la solidarietà, e delle relative associazioni, quale elemento di raccordo tra istituzioni e territorio.

7. Trasparenza e comunicazione del Ciclo di gestione delle performance

Il Piano della performance, qui descritto come allegato al PEG, e la Relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi, redatta dopo il termine dell'anno, sono comunicati tempestivamente ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholder del Comune.

La comunicazione avviene nell'ambito di quanto previsto dal Programma comunale per la trasparenza e l'integrità cui si rinvia.

In aggiunta a quanto da esso previsto, è compito assegnato ad ogni Dirigente e/o titolare di Posizione organizzativa quello di informare i collaboratori da loro dipendenti in merito al presente Piano e alla relativa Relazione, rendendosi disponibili a soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorare la comprensione e facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.