



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

(AI SENSI DELL'ART. 10 COMMA 1 LETT. B DEL D. LGS 150/2009)

ESERCIZIO 2022



INDICE

PREMESSA:	3
SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI	5
STRUTTURA ORGANIZZATIVA	6
ASSOLVIMENTO OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA	6
ADEMPIMENTI IN MATERIA DI CONTRASTO E PREVENZIONE CORRUZIONE	6
RISPETTO REGOLE IN MATERIA DI PAREGGIO DI BILANCIO	6
RISPETTO OBBLIGHI DI CUI AL DL 66/2014	6
ESITO CONTROLLI INTERNI	8
DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	9
IL PIANO DELLA PERFORMANCE E IL PIANO DEGLI OBIETTIVI 2022 .	10
RELAZIONE SUI RISULTATI 2022 PER UNITÀ ORGANIZZATIVA	11
SINTESI ESITO FINALE MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE RESPONSABILI ANNO 2022	<u>13</u>

PREMESSA:

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 3 comma 4 del D. Lgs 150/2009 le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lett. b, del D.Lgs 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interesse (stakeholder), interni ed esterni, la rendicontazione sulla generale gestione del ciclo della performance, nonché sugli adempimenti in materia di trasparenza ed anticorruzione.

Nella presente relazione in breve ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della performance complessiva dell'ente nell'anno 2022, come programmata nell'ambito del piano degli obiettivi di performance adottato dall'Ente, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati e sia in alcuni sistemi di programmazione e di rilevazione dei dati e delle informazioni. Tutto al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare e di raccogliere i dati e di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini) in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. decreto Brunetta) ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale volte a migliorare la produttività, l'efficacia e la trasparenza dell'attività amministrativa e a garantire un miglioramento continuo dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance si sostanzia in un documento di sintesi dei risultati organizzativi ottenuti dall'Ente relativamente all'andamento della programmazione, al raggiungimento degli obiettivi stabiliti in sede di pianificazione, al monitoraggio periodico e valutazione rispetto ai risultati attesi.

Fra queste occupa un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategia alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti. L'attuazione del ciclo della performance si fonda sulla sussistenza di quattro elementi fondamentali:

- Piano della Performance e Piano degli Obiettivi annuali di Performance/Peg;

- Sistema di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa;
- Sistema di misurazione e valutazione della Performance Individuale;
- Relazione della Performance.

La stesura della Relazione sulla Performance è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna ed è conforme alle indicazioni contenute nella Delibera Civit n° 5/2012: “linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione sulla performance”. La Relazione, una volta approvata dalla Giunta, è validata dall’Organo di Valutazione, condizione inderogabile per l’accesso agli strumenti premiali così come stabilito dall’art. 14 comma 4 lett. c del D. Lgs 150/2009.

Prima di mettere in evidenza i risultati di Performance conseguiti nel 2022, si fa presente che a fine anno 2017, a seguito del pensionamento della Responsabile Area 1^, al numero delle Aree non ha più corrisposto un eguale numero di Responsabili di Area titolari di posizione organizzativa dipendenti del Comune e assegnatari delle funzioni ex art. 107 del D.Lgs. 267/2000 in quanto una posizione dirigenziale (Area 1^) è stata assegnata al Responsabile dell’area 1^ del Comune di Grisignano di Zocco in utilizzo congiunto ai sensi dell’articolo 14 del CCNL 2004 per 11 ore. Tale situazione è rimasta Dal 1 gennaio 2023 l’assetto organizzativo iniziale è stato ripristinato con l’assunzione a tempo pieno e indeterminato di una unità di personale appartenente all’Area dei Funzionari a cui è stata assegnata la Responsabilità di posizione organizzativa (oggi incarico di Elevata Qualificazione) dell’Area 1^.

DISTRIBUZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA ANNO 2022**Personale in servizio**

Descrizione	Dati
Segretario Comunale/Ente (unità in convenzione)	n. 1 in convenzione con il Comuni di Torri di Quartesolo (14 ore) da agosto 2022. Nei restanti mesi 2022 sede vacante con incarichi a scavalco
Posizioni Organizzative (unità operative)	n. 1 Area Ragioneria-Tributi n. 1 Area Tecnica
Posizioni Organizzative in convenzione	n. 1 Area Segreteria-Anagrafe in convenzione con il Comune di Grisignano di Zocco 11 ore/settimana - 30,55%
Dipendenti (unità operative) a tempo indeterminato	13
Totale unità operative in servizio a tempo indeterminato	

ASSOLVIMENTO OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA

Per quanto concerne gli adempimenti in tema di trasparenza, da una visione della Sezione Amministrazione Trasparente, l'Ente sembra aver rispettato gli obblighi normativi imposti.

Sino ad oggi non è stato possibile effettuare l'attestazione OIV, atteso che l'Anac, con la **delibera 203/2023**, pubblicata sul sito dell'Autorità il 23 maggio 2023, ha fornito indicazioni per la certificazione dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno 2023 e ha definito gli obblighi di pubblicazione specifici per ciascuna tipologia di ente. In particolare le attestazioni in materia di obblighi di pubblicazione sono fissati al 30 giugno 2023 e la pubblicazione dell'attestazione da effettuarsi entro il 31 luglio 2023.

ADEMPIMENTI IN MATERIA DI CONTRASTO E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*” reca importanti novità per gli enti locali. L'intervento legislativo si muove nella direzione di rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo puntando ad uniformare l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione già ratificati dal nostro Paese. Le pubbliche amministrazioni sono chiamate pertanto a predisporre un piano di prevenzione che consiste in una valutazione delle possibili esposizioni dei propri uffici a fenomeni corruttivi e nella indicazione delle misure adottate per prevenirli.

Con l'approvazione del PIAO 2023-2025 n. 45 del 25 maggio 2023 è stato approvato il Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza e integrità del Comune di Montegalda.

RISPETTO DELLE REGOLE DEL PAREGGIO DI BILANCIO

Il legislatore ha previsto pesanti ripercussioni sul bilancio dell'anno successivo a carico dell'ente locale inadempiente con conseguenti rilievi sulle performance dello stesso. Quest'ultimo, infatti si vedrà ridurre il fondo sperimentale di riequilibrio e il fondo perequativo nella misura pari alla differenza tra il risultato registrato e l'obiettivo programmatico predeterminato. L'Ente locale, oltre a non poter impegnare spese correnti al di sopra di quelle medie degli ultimi tre anni, non potrà ricorrere all'indebitamento per investimenti, né ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo o qualsivoglia

tipologia contrattuale; dovrà infine ridurre le indennità di funzione e i gettoni di presenza (art. 31, c. 26, l. n. 183 del 2011). Rispetto a tale obbligo il Comune di Montegalda risulta in linea con le disposizioni dettate dal legislatore nazionale così come rappresentate nella tab. seguente:

<i>Rispetto Obblighi in materia di Programmazione</i>		<i>SI - NO</i>
Rispetto del Pareggio di bilancio (art. 1, commi 707 e ss., legge n. 208/2015)		SI
Rispetto Obblighi di Finanza Pubblica		SI - NO
Rispetto Tetto Spesa del Personale Art. 1, commi 557 e 557-quater, L. n. 296/2006 e art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 e s.m.i		SI

RISPETTO OBBLIGHI D.L. N° 66/14

In merito al rispetto degli obblighi di cui al D.L. 66/2014 recante *“Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale* (convertito con modificazioni dalla legge 23 giugno 2014, n.89) che attribuisce alle amministrazioni pubbliche l’onere di comunicare i dati relativi ai debiti non estinti, certi, liquidi ed esigibili per somministrazioni, forniture e appalti e obbligazioni relative a prestazioni professionali e il DPCM 22.09.2014, , recante *“Definizione degli schemi e delle modalità per la pubblicazione su internet dei dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi e consuntivi e dell’indicatore annuale di tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni.”* il Comune ha provveduto ad attestare il rispetto obblighi di cui al citato Decreto nonché alla pubblicazione nella Sezione "Amministrazione Trasparente", sotto sezione “Pagamenti dell’Amministrazione”, sotto sezione “Dati sui pagamenti” del sito istituzionale dell’indice di tempestività dei pagamenti al link seguente:

www.comune.montegalda.vi.it/c024064/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/178

ESITO CONTROLLI INTERNI

Il D.L. 174/2012 convertito in L. 213/2012, prevede un rafforzamento dei controlli in materia di enti locali le cui risultanze sono trasmesse periodicamente, a cura del segretario, ai responsabili dei servizi, unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché ai revisori dei conti e agli organi di valutazione dei risultati dei dipendenti, come documenti utili per la valutazione, e al consiglio comunale. Nell’anno 2022, sotto la direzione del Segretario comunale e conformemente alla procedura di selezione casuale degli atti, ai sensi dell’apposito Regolamento sul controllo successivo agli atti amministrativi dell’ente, approvato con deliberazione del consiglio comunale n. 53 del 17.11.2015 ha provveduto ad espletare le seguenti n. 2 sessioni annuali di controllo:

I risultati del controllo (report) sono stati trasmessi a cura del Segretario con le segnalazioni di difformità: ai responsabili dei servizi, al revisore del conto, agli organismi di valutazione e al consiglio comunale in persona del Sindaco.

Come indicato negli atti citati non emergono rilievi riscontrati.

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1. La deliberazione del Consiglio comunale di *Approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025 e del Bilancio di Previsione per gli esercizi 2023-2025*
2. La deliberazione n. 2 del 19.01.2023 con cui la Giunta al fine di una migliore gestione e nelle more dell'approvazione del PIAO ha proceduto all'approvazione del PEG provvisorio – parte contabile, limitato all'attribuzione a ciascun Responsabile di Area di risorse d'entrata suddivise in categorie/capitoli e spese suddivise in macroaggregati/capitoli per ciascuno degli esercizi considerati nel Bilancio di previsione, così da permettere il normale funzionamento degli uffici e la prestazione dei servizi da rendere.
3. Il rendiconto di gestione anno 2022 approvato dal Consiglio comunale;
4. La delibera di Giunta comunale n. 43 del 1 giugno 2023 ad oggetto APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DELLE ATTIVITA' E DELL'ORGANIZZAZIONE (PIAO) contenente altresì il PIANO DELLA PERFORMANCE 2023-2025 e il Piano degli obiettivi, la programmazione triennale del fabbisogno del personale e il Piano triennale della prevenzione della corruzione;
5. Il nuovo “*Regolamento per la gestione della misurazione e valutazione della performance*”, approvato con delibera di Giunta comunale n. 33 del 08.03.2018, modificato con deliberazione di Giunta n. 19 del 5 marzo 2020.

I su richiamati atti sono rinvenibili sul sito dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente"

IL PIANO DELLA PERFORMANCE E IL PIANO DEGLI OBIETTIVI 2022

L'Ente si è dotato di un Piano degli obiettivi di Performance, adottato con Deliberazione della Giunta Comunale contestualmente con l'approvazione del PIAO 2023-2025, assegnando gli stessi in quota parte e in relazione ai diversi e specifici ambiti di pertinenza a ciascun Responsabile di Settore.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi di Performance annualità 2022 ha seguito il seguente schema:

- individuazione di obiettivi di Performance Organizzativa che hanno contribuito alla performance dell'Ente, ricondotti alla programmazione dell'Ente e tali da coinvolgere l'intera struttura;
- individuazione di obiettivi strategici di Performance Individuale, correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;

- declinazione degli obiettivi “strategici” in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall’art. 5 comma 2 del D. Lgs. 150/2009;
- suddivisione delle azioni in *steps* analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

RELAZIONE SUI RISULTATI 2022 PER UNITÀ ORGANIZZATIVA

L’andamento del Piano della Performance 2022 può essere considerato complessivamente in modo positivo, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi strategico-politici e degli obiettivi politico amministrativi attribuiti alle P.O., come meglio evidenziato nel prospetto riassuntivo dei singoli obiettivi.

Le criticità riscontrate, che hanno causato le maggiori difficoltà e rallentamenti nella realizzazione degli obiettivi di performance organizzativa 2022 per quanto attiene all’organizzazione di talune indagini di qualità dei servizi erogati (*customer satisfaction*)

Inoltre nella chiusura del ciclo di gestione delle performance, possono essere considerate le seguenti:

- ✓ Ritardo nella programmazione degli obiettivi di performance da parte dell’organo esecutivo dell’ente;
- ✓ Emanazione di numerosi provvedimenti normativi innovativi in materia di Personale, di Appalti pubblici ed entrata in vigore, a regime, della nuova contabilità armonizzata;
- ✓ Nuovi vincoli introdotti dagli obblighi di pareggio di bilancio in sostituzione di quelli applicati con il Patto di stabilità;
- ✓ Cronica incertezza nel definire le corrette linee di azioni nell’applicazione della normativa vigente sempre più dinamica e stratificata.

* * * * *

La valutazione dell’Organismo Valutatore relativamente alla Performance ha tenuto conto dei seguenti elementi come da verbale del Nucleo di Valutazione del 13 giugno 2023 agli atti del protocollo dell’Ente:

AREE	PESO %	OGGETTO VALUTAZIONE

<u>AREA 1^, 2^ e 3^</u>	40%	Performance organizzativa
<u>AREA 1^, 2^ e 3^</u>	30%	Performance individuale
<u>AREA 1^, 2^ e 3^</u>	25%	Competenze e comportamenti
<u>AREA 1^, 2^ e 3^</u>	5%	Capacità di valutazione dei propri collaboratori

I comportamenti organizzativi e la capacità di valutazione dei propri collaboratori sono stati valutati sulla base dei seguenti parametri

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVO E CONTRIBUTO PERFORMANCE
GENERALE –

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	DESCRIZIONE	Punteggio: da 0/1/2= non adeguato da 3/4= parzialmente adeguato da 5/6 =adeguato da 7/8=più che adeguato da 9/10=eccellente
CAPACITÀ DI PROMUOVERE SOLUZIONI INNOVATIVE	Promuove soluzioni alternative non standardizzate che favoriscono il miglioramento continuo delle prestazioni dei propri servizi.	
PROBLEM SOLVING	Analizza con attenzione le cause dei problemi gestionali, sviluppando contributi positivi e logiche propositive. Promuove la ricerca integrata delle risposte ai problemi più complessi, per implementare in modo trasversale azioni di miglioramento globale dell'Ente. Risponde con prontezza, lucidità ed efficacia alle situazioni non prevedibili.	
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE INTERNO/ESTERNO	Conosce le esigenze dell'utente interno ed esterno e fornisce un'assistenza efficiente ed efficace. Ha un atteggiamento corretto, trasparente, disponibile, scrupoloso, affidabile, che ispira fiducia. Riconosce il disservizio e le non conformità intervenendo tempestivamente ed efficacemente per risolverli.	
LEADERSHIP	Coinvolge i propri collaboratori e coordina contemporaneamente attività di più gruppi costruendo con grande efficacia uno "spirito di corpo". Promuove azioni concrete orientate alla rimozione delle situazioni di tensione e alla crescita del benessere organizzativo.	

QUALITÀ ATTI AMMINISTRATIVI E CONTABILI	Dimostra di possedere le conoscenze necessarie a svolgere le mansioni assegnate garantendo sostenibilità dell'atto sotto il profilo della legittimità e correttezza formale. Lavora con massima sollecitudine e precisione per assicurare la regolarità amministrativa e contabile degli atti ai fini dei controlli interni posti in essere dall'ente.	
CAPACITÀ ORGANIZZATIVE E GESTIONALI	Programma con cura le attività in relazione agli obiettivi e alle risorse. Si adopera costantemente per garantire la precisione ed il rispetto dei tempi nell'assolvimento degli obblighi previsti dalla legge. Per la Trasparenza aggiorna con regolarità i dati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" e per la Prevenzione alla Corruzione rispetta i termini previsti dalla legge o dal regolamento per la conclusione dei procedimenti.	
	PUNTEGGIO TOTALE	

CAPACITA' VALUTAZIONE COLLABORATORI

Per quanto concerne la 5^a SEZIONE di valutazione relativa alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, in base a quanto sancito dall'Art. 16, comma 1, lett. d) del "*Regolamento per la gestione della misurazione e valutazione della performance*", la capacità di valutazione dei propri collaboratori, viene misurata dall'O.V. sulla base di un giudizio sulla capacità del Responsabile di Area di dimostrare la capacità di saper evidenziare diversità di tipo quantitativo e qualitativo nei contributi dei propri collaboratori mantenendo alta la spinta motivazionale, sintetizzata in uno dei seguenti giudizi:

da 0/1/2 = non adeguato

da 3/4 = parzialmente adeguato

da 5/6 = adeguato

da 7/8 = più che adeguato

da 9/10 = eccellente

SINTESI ESITO FINALE MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE RESPONSABILI ANNO 2022

Dalla valutazione della performance organizzativa, della performance individuale e di Area e delle competenze e comportamenti, così come stabilito dal Regolamento per la gestione, misurazione e valutazione della performance, approvato con delibera di Giunta n. 33 del 8 marzo 2018, modificato con deliberazione di Giunta n. 19 del 5 marzo 2020, può essere determinato il punteggio medio conseguito dai Responsabili – posizioni organizzative nell'anno 2022.

**VALUTAZIONE MEDIA
COMPLESSIVA ANNO 2018**

**PUNTEGGIO MEDIO
ANNO 2022**

OBIETTIVI INDIVIDUALI (peso 30)	30
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (peso 40)	40
COMPETENZE E COMPORTAMENTI (peso 25)	23,8
,CAPACITA' VALUTAZIONE COLLABORATORI (peso 5)	5
TOTALE	98,8

La seguente relazione sarà sottoposta al Nucleo di Valutazione per la relativa validazione una volta approvata dalla Giunta comunale.