Comune di Nogara

(Provincia di Verona)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2023

(D.LGS. 150/2009)

Allegata alla Deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 30/05/2024

IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

La Relazione sulla performance rappresenta lo strumento finale del ciclo della performance mediante il quale l'amministrazione rendiconta ai cittadini e a tutti gli altri soggetti portatori di interesse, i risultati ottenuti nell'anno precedente e rende noto il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati sulla base del quale derivano le valutazioni delle prestazioni individuali dei Responsabili di Settore, già P.O., ora E.Q., e dei dipendenti.
Ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) e comma 6, del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i., la Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), quale condizione per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto.
La presente Relazione sulla Performance, porta a compimento, così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D.Lgs.150/2009, il Ciclo di gestione della performance per il medesimo anno, consentendo di applicare i meccanismi premiali previsti dal citato decreto, dopo la validazione da parte del Nucleo di valutazione.

I DOCUMENTI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 68 del 30/11/2021, sono state approvate le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare durante il mandato amministrativo 2021/2026.
Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 02/05/2023, è stato approvato il Documenti Unico di Programmazione - Dup per l'anno 2023.
Nella medesima seduta con deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 02/05/2023 è stato approvato il Bilancio di Previsione per il triennio 2023/2024/2025.
Nel corso del 2023 sono state apportate variazioni al bilancio di previsione attraverso i seguenti atti:
- GC n. 40 del 09/05/23,
- CC n. 24 del 20/06/23,
- CC n. 25 del 20/06/23 (Assestamento bilancio),
- GC n. 55 del 20/06/23 (Prelievo dal fondo di riserva),
- GC n. 80 del 12/09/23,
- CC n. 40 del 28/11/23 (Assestamento bilancio).

La definizione ed assegnazione degli obiettivi è stata completata con l'approvazione del PIAO, da parte della Giunta Comunale, all'interno della sezione 2.2 denominata "Performance". L'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione è avvenuta con la deliberazione n. 46 del 09/05/2023 e con le successive delibere di variazione.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 02/05/2023 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione;
Lo stesso è stato variato con delibera di G.M. n. 54 del 20 giugno 2023, con delibera di G.M. n. 81 del 12 settembre 2023 e infine con delibera di G.M. n. 109 del 5 dicembre 2023.
Gli atti citati sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente e in "Amministrazione Trasparente".
Infine con deliberazione di Consiglio Comunale n. 29 in data 01/08/2023 esecutiva, si è provveduto alla ricognizione dello stato di attuazione dei programmi e alla verifica della salvaguardia degli equilibri di bilancio.
Gli altri strumenti di programmazione adottati dal Comune, sono il Piano triennale delle opere pubbliche, il Programma biennale di servizi e forniture, il Programma triennale del fabbisogno del personale e il Piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari – anno 2023.

Come precedentemente richiamato, è stato adottato, ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021, il Piano Integrato Attività ed Organizzazione: lo stesso ricomprende tra le altre le sezioni relative alla

Performance, al Piano triennale del fabbisogno di personale nonché la sezione " Anticorruzione e Trasparenza", oggetto, in passato di un piano apposito.
La rendicontazione della gestione finanziaria dell'Ente, per l'anno in questione, è contenuta nel Rendiconto della gestione dell'anno 2023, la cui approvazione è avvenuta con deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 30/04/2024.
Tutti i documenti citati sono pubblicati, come richiesto dalla legge nella sezione **"Amministrazione trasparente"** del sito istituzionale **www.comune.nogara.vr.it.**

TRASPARENZA E INTEGRITA' DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

Al fine di ottemperare all'esigenza di coniugare adeguatamente il ciclo della performance con l'attività di prevenzione e contrasto della corruzione e con la trasparenza, rispettando l'imprescindibile collegamento tra la programmazione dell'Amministrazione, contenuta nel Piano della Performance e le misure di attuazione indicate nella sezione Anticorruzione del PIAO , così come richiesto dalla L. 190/2012, nel 2023 è stato opportunamente previsto quale obbligo di legge, anche l'attento monitoraggio dei contenuti normativi in oggetto.

In sede di rendicontazione dell'attività svolta a ciascun Responsabile di P.O. è chiesto di dare specificamente conto dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi assegnati, con rilevazione degli eventuali scostamenti e delle loro cause.

Stato di attuazione e aspetti critici legati al piano anticorruzione.
In linea di massima la strategia anticorruzione risulta attuata nell'Ente pur se la continua evoluzione in materia e il continuo affastellamento di obblighi di controllo e monitoraggio, rendono di non facile attuazione la stessa.

IL PERSONALE: COMPOSIZIONE, SPESA, FABBISOGNO, RIORGANIZZAZIONE E FORMAZIONE

Composizione

Complessivamente i dipendenti comunali in servizio al 31.12.2023 erano 29, oltre il Segretario Generale. La struttura organizzativa attuale è stata deliberata, da ultimo, con deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 30/05/2023. La suddivisione per area di classificazione del CCNL 2021 2023 è riportata nella successiva Tabella n. 1: "Composizione per categoria del personale dipendente alla data del 31.12.2023".

Spesa

La spesa per redditi di lavoro dipendente sostenuta nell'anno 2023, e le assunzioni programmate hanno rispettato i vincoli disposti dalla legge, ed in particolare l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013 (che risulta di euro 1.079.339,44).

Fabbisogno

Le assunzioni programmate per l'anno 2023 con il Piano del fabbisogno di personale erano contenute nella Sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)" del PIAO approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 09/05/2023;
In base alla tabella 1 del DPCM 17 marzo 2020, che indica i valori soglia di virtuosità per fascia demografica, il Comune di Nogara (che si colloca nella fascia dei Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti) si colloca al di sotto del valore soglia di virtuosità del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, pari al 26,90%; prendendo infatti in considerazione l'ultimo rendiconto della

gestione approvato dal Comune, relativo all'esercizio finanziario 2023 (deliberazione di C.C. n. 17 del 30/04/2024) emerge che il rapporto percentuale fra spesa di personale ed entrate correnti, come risultanti dai rendiconti di gestione approvati dell'ultimo triennio (2021-2022-2023), al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, previsto nel bilancio di previsione assestato dell'ultima annualità, è pari al **23,72%**.
Quanto all'attuazione del programma assunzionale, lo stato di attuazione, per l'anno 2023, prevedeva una assunzione di un istruttore tecnico che a seguito della riorganizzazione generale dell'Ente è stata posticipata.

Riorganizzazione
Nel corso del 2023 il Comune di Nogara è stato interessato da un'attività di riorganizzazione che ha portato ad un nuovo assetto della macro struttura.
La deliberazione n. 49 del 30/05/2023 ha approvato la revisione dell'organigramma dell'Ente, confermando la suddivisione in quattro settori ai quali vengono affidati differenti servizi, anche al fine di una più efficace e funzionale articolazione degli uffici e dei servizi comunali;
Successivamente alla deliberazione di decisione circa il riassetto organizzativo sono state attuate le azioni necessarie al suo avvio, avvenuto con decorrenza 01/09/2023.

Formazione
Nell'anno 2023 è stata erogata la formazione di base in relazione alle norme anticorruttive ed è stata effettuata specifica formazione, per materia a cura dei Settori dell'Ente.

Tabella n. 1 - Composizione per categoria del personale dipendente alla data del 31.12.2023

Area	Prec. Classificazione	Numero
Funzionari ed EQ	ex Cat. D1	3
	ex Cat. D3	1
	Ex Cat. D4	3
	Ex Cat D5	1
Totale		*8*
Istruttori	Ex Cat. C1	9
	Ex Cat. C4	1
	ex Cat C5	5
Totale		*15*
Operatori Esperti	Ex Cat. B3	1
	Ex Cat. B4	1
	Ex Cat. B5	1
	Ex Cat. B7	3
Totale		*6*
Totale Generale		**29**

UTILIZZO DELLE RISORSE

Per la verifica a consuntivo del grado di utilizzo delle risorse assegnate con il PEG , si rinvia al rendiconto della gestione relativo all'esercizio 2023 che compendia tutte le risultanze della gestione e dal quale si può valutare l'efficacia dell'azione politico-amministrativa, condotta sulla base dei risultati conseguiti e che, illustra la gestione dell'ente, nonché i fatti di rilievo verificatisi dopo la chiusura dell'esercizio, con ogni eventuale informazione utile ad una migliore comprensione dei dati contabili.

GLI OBIETTIVI STRATEGICI DEL DUP

Con il Documento unico di programmazione 2023/2024/2025 il Comune ha strutturato una rappresentazione del flusso che parte dalle politiche per svilupparsi in obiettivi strategici.
Attraverso il Piano Esecutivo di Gestione si realizza, di anno in anno, la declinazione degli obiettivi strategici (di lungo periodo) e degli obiettivi operativi di breve periodo (prevalentemente di durata annuale) assegnati ai Responsabili dei Settori dell'Ente, con correlativa assegnazione delle risorse umane e finanziarie e delle dotazioni strumentali, funzionali alla realizzazione delle politiche di governo. Le macro-partizioni del DUP altresì, si congiungono con le attività ordinarie dell'Ente, ossia con l'insieme delle principali attività e servizi che il Comune si propone di offrire alla comunità locale con indicazione dei livelli attesi e realizzati.

Ogni obiettivo è raggiungibile attraverso l'utilizzo necessario delle risorse umane (evidenziate nella dotazione organica di ciascun Settore), eventualmente finanziarie (assegnate ad ogni Settore con la parte finanziaria del Peg) e strumentali in dotazione.

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2023 (Sezione Performance PIAO)

Gli obiettivi specifici assegnati ai Settori sono stati 12, tre per ogni Settore a cui si aggiungono gli obiettivi legati alle competenze individuali;
Le attività poste in essere nel corso dell'anno 2023 ed i risultati ottenuti nei singoli Settori dell'Ente, hanno riguardato gli obiettivi, raggiunti da tutti in percentuale variabile, come da relativa valutazione del Nucleo di Valutazione, ottenendo un risultato pari al **92,86 %** relativamente a quelli specifici e pari all'**89,00** per quelli legati alle competenze individuali. La media complessiva è pari all'**90,38**.
Gli esiti della valutazione, costituiranno la base per la successiva erogazione delle indennità di risultato: in assenza, tale erogazione non potrà essere legittimamente effettuata.

Il riparto delle risorse destinate alla Performance è regolamentato dalla normativa vigente e dal Contratto collettivo integrativo, di parte normativa, per il triennio 2023/2025, agli articoli dal n. 4 al n. 9.

Della presente relazione fanno parte, in allegato, gli obiettivi che, come assegnati, sono stati rendicontati dalle P.O. e per i quali è intervenuto il procedimento di valutazione del Nucleo ,sulla base dei vigenti parametri valutativi: gli stessi saranno pubblicati, dopo la deliberazione della Giunta Comunale approvativa della presente relazione, sul sito istituzionale, unitamente alla validazione del Nucleo di Valutazione.

Il Segretario Generale
dott.ssa Carmela Vitetta