COMUNE DI PERNUMIA

PROVINCIA DI PADOVA

C.A.P. 35020 – Piazza Ruzante, 1 – c.f./p.i. 00669550287 – tel. 0429779040

RELAZIONE

SULLA

PERFORMANCE

(art. 10 D.Lgs. 150/2009 – art. 10 D.Lgs. 33/2013)

Anno 2023

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 108 del 23/11/2023 il Comune di Pernumia ha approvato il Piano della performance 2023. Il Piano della Performance è lo strumento che ha dato avvio al ciclo di gestione della performance ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 150/2009 (cd. Riforma Brunetta). È il documento in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target. Il Piano ha definito dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si basa ora la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance, sia a livello organizzativo che a livello individuale.

Il vigente Sistema di misurazione e valutazione della Performance del Comune di Pernumia è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 21/05/2019.

La Relazione sulla *performance* costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *performance*. La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni regolamentari, che prevedono rispettivamente la presentazione della Relazione al Consiglio Comunale e con successiva pubblicazione della stessa sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".

Più in dettaglio, la Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali 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.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2023

PREMESSA

La presente *Relazione sulla Performance* viene redatta ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 ed in attuazione della metodologia operativa del Regolamento sul Sistema di misurazione e valutazione della Performance e della Trasparenza approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 21/05/2019. La *Relazione* evidenzia i risultati ottenuti al 31/12/2023 per gli obiettivi inseriti nel Piano delle Performance/PDO del Comune, articolato per obiettivi assegnati ai Responsabili di Area.

La redazione di questo documento è stata curata dal Segretario comunale, con il supporto tecnico dei Responsabili di Area dell'amministrazione comunale, è approvata dalla Giunta comunale e validata dal Nucleo di Valutazione.

1. Principi di gestione seguiti

Il Comune di Pernumia opera, oltre che sulla base di norme di legge, anche in forza di norme contenute nello Statuto Comunale e nei Regolamenti Comunali.

L'attività si è sempre uniformata al principio secondo cui agli organi di governo (Consiglio Comunale e Giunta Comunale) è attribuita la funzione politica di indirizzo e di controllo, intesa come potestà di stabilire in piena autonomia obiettivi e finalità dell'azione amministrativa in ciascun settore e di verificarne il conseguimento; all'apparato amministrativo (segretario comunale, funzionari responsabili, personale dipendente) spetta invece, ai fini del perseguimento degli obiettivi assegnati, la gestione amministrativa, tecnica e contabile secondo principi di professionalità e responsabilità.

Gli uffici comunali hanno operato sulla base dell'individuazione delle esigenze dei cittadini, adeguando costantemente la propria azione amministrativa e i servizi offerti e verificandone la rispondenza ai bisogni e l'economicità.

2. Metodologia adottata

Il Comune di Pernumia, nell'attuazione del ciclo della performance, ha parzialmente effettuato gli adempimenti in materia di *performance*, ovvero:

a) ha adottato tardivamente il Piano degli Obiettivi;

b) ha integrato il suddetto piano con gli obblighi di trasparenza previsti dal D.Lgs. 33/2013 in attuazione della Legge 190/2012 (*Legge Anticorruzione);*

c) non ha effettuato un monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi programmati;

d) ha effettuato la misurazione e valutazione finale dello stato di attuazione degli obiettivi programmati, con chiusura del periodo di valutazione al 31/12/2023.

Gli adempimenti successivi all'adozione del presente documento sono:

- rendicontazione dei risultati alla Giunta Comunale, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi, mediante pubblicazione della "Relazione sulla performance" sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente";
- attribuzione al personale dei sistemi premianti.

3 Analisi del contesto esterno a livello specifico

L'analisi del contesto specifico in cui ha operato l'ente nel corso del 2023 può realizzarsi attraverso l'esame dei principali *stakeholder* dell'amministrazione. Gli *stakeholder* sono coloro che:

a) hanno contribuito alla realizzazione della missione istituzionale;

b) sono stati in grado di influenzare, con le loro molteplici decisioni (di spesa, di investimento, di collaborazione, di regolazione e controllo), il raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione;

c) sono stati a loro volta influenzati dalle scelte ed attività dell'amministrazione.

Gli *stakeholder* principali del Comune di Pernumia nel corso del 2023 sono stati:

ENTI PUBBLICI TERRITORIALI: Regione Veneto e suoi enti strumentali (Genio Civile,

ecc.), Provincia di Padova, Comuni vari;

ENTI PUBBLICI A LIVELLO CENTRALE: Ministeri e loro articolazioni e reparti operativi (es. Guardia di Finanza, Polizia di Stato, Carabinieri, Consolati, Agenzia delle Entrate, Agenzia del Demanio, ecc.), Ufficio Territoriale del Governo di Padova;

ALTRI ENTI PUBBLICI (Camera di Commercio, Autorità d'Ambito, Consorzi obbligatori, Commissione Elettorale Circondariale, ISTAT, ecc.);

MAGISTRATURA: Corte dei Conti del Veneto (sezione di controllo e sezione giurisdizionale), Tribunale dei Minori, Corte di giustizia tributaria, Giudice di Pace, TAR Veneto, Tribunale Civile e Penale di Padova, ecc.;

ENTI PREVIDENZIALI: Inail e Inps;

AUTORITA' SANITARIE: Azienda ULSS, medici di base;

ORGANISMI INDIPENDENTI: Garante per la Privacy, Autorità Nazionale Anticorruzione, Organismo di Valutazione;

ORGANISMI PARTECIPATI: Etra spa;

ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA: ANCI, ANCE, Confcommercio, ASCOM, FIPE, Confesercenti, Confindustria, Confagricoltura, Unione Provinciale Artigiani, Confederazione Nazionale Artigiani, ecc.

ASSOCIAZIONI DEL TERRITORIO a carattere culturale, sportivo, sociale, ambientale;

ENTI ED ISTITUTI RELIGIOSI: Parrocchia di Pernumia;

ISTITUTI DI CREDITO: Banca Unicredit, Banca d'Italia

LIBERI PROFESSIONISTI (notai, avvocati, architetti, ingegneri, periti, geometri, ecc.);

OPERATORI ECONOMICI affidatari di lavori, servizi, forniture;

UTENTI dei servizi pubblici a domanda individuale (es. trasporto scolastico, ecc.);

UTENTI dei servizi comunali in genere;

DIPENDENTI dell'ente e collaboratori a vario titolo;

CITTADINI RESIDENTI e NON RESIDENTI;

MASS MEDIA (Il Mattino di Padova, Il Gazzettino).

4. L'amministrazione (struttura organizzativa – organigramma)

Nel 2023 gli uffici comunali erano suddivisi in 4 aree:

- Area 1: Affari Generali
- Area 2: Finanziaria
- Area 3: Servizi demografici
- Area 4: Tecnica

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo della classificazione professionale del personale in servizio.

AREA PREVISTA DA CCNL	AREA DI ASSEGNAZIONE	POSTI	
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	tecnica	1	
	finanziaria	1	
	affari generali	2	per metà anno 1 in convenzione con altro ente
	servizi demografici	1	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	tecnica	2	
	finanziaria	2	
	affari generali	2	
	servizi demografici	1	
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	tecnica	1	
	finanziaria	1	da novembre progressione verticale
	affari generali		
	servizi demografici		

5. Il ciclo di gestione della Performance

a) Atti della programmazione:

L'Ente ha approvato i documenti di programmazione costituenti il Piano della Performance:

- Bilancio di previsione;
- Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025
- Piano degli obiettivi.

b) Fasi del ciclo di gestione della performance

Il ciclo di gestione della Performance si è svolto secondo le fasi previste:

1. definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori (Piano della Performance), approvato tardivamente
2. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse,
3. non è stato effettuato il monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi,
4. misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale,
5. utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito.

6. Valutazione della Performance

Si è proceduto conformemente alla metodologia operativa del Regolamento del Sistema di misurazione e valutazione della Performance e della Trasparenza approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 21/05/2019.

a) **Valutazione *performance* di Ente (*performance* organizzativa)**

Il risultato della valutazione della *performance* dell'Ente è dato dalla valutazione e dal raggiungimento degli obiettivi ottenuti dalle singole Aree, dagli incaricati di elevata qualificazione e dai singoli dipendenti.

La Customer Satisfaction viene valutata positivamente prendendo in considerazione il fatto che non risultano pervenute al protocollo dell'Ente (a mano, a mezzo e-mail, posta, ecc…) segnalazioni di disservizi e/o lamentele. Inoltre, vi è una buona partecipazione della popolazione residente alle iniziative cultural-popolari organizzate dal Comune direttamente o da associazioni locali con il patrocinio e/o il sostegno finanziario del Comune.

Si allegano le schede degli obiettivi assegnati alle Aree, elaborate dal Segretario comunale a seguito della rendicontazione effettuata dagli attuali Responsabili circa le attività svolte e i risultati conseguiti al 31/12/2023.

b) **Valutazione degli incaricati di Elevata Qualificazione**

I responsabili delle Aree hanno rendicontato gli obiettivi raggiunti nel 2023, in relazione al Piano degli obiettivi approvato per lo stesso anno.

Le maggiori criticità evidenziate dai Responsabili di Area sono dovute alla carenza di personale, che nel 2023 ha interessato in particolar modo l'Area Tecnica.

Durante i colloqui con i titolari di E.Q. si sono evidenziate le strategie messe in atto per il miglioramento dei processi volti allo svolgimento dei compiti/obiettivi a loro assegnati e delle modalità di gestione delle risorse, sia umane che economico-finanziarie a loro assegnate.

Dalle verifiche effettuate sugli obiettivi fissati nel Piano degli obiettivi, le attività svolte e i loro risultati, si rileva che i Responsabili delle Aree, dott. Giovanni Alfonzo, dott.ssa Maria Pigozzo, geom. Roberto Rampega e dott.ssa Elenia Bego hanno conseguito quasi integralmente gli obiettivi assegnati dall'Amministrazione Comunale. Le maggiori criticità si rilevano nell'osservanza degli obiettivi legati all'utilizzo del Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione e allo svolgimento di procedure comparative (procedure negoziate). E' stata esaminata con attenzione e con la collaborazione dei Responsabili attualmente in servizio la necessità per il futuro di avvalersi per ogni procedura di affidamento, anche di piccolo importo, del MEPA, almeno nella forma

dell'ordine di acquisto, della trattativa diretta o del confronto tra preventivi, per gli affidamenti di cui all'art. 50 comma 1 lett. a) e b) del d. lgs. 36/2023.
La valutazione dei Responsabili titolari di E.Q. è effettuata mediante la compilazione, per ciascun valutato, della scheda allegata sub A al SMVP. Con riferimento ai fattori di valutazione, nel silenzio del SMVP, si ritiene ragionevole e opportuno che:

- il punteggio attribuito in relazione agli obiettivi di struttura (max 25 punti) sia determinato con riferimento al risultato della performance organizzativa,
- il punteggio attribuito in relazione agli obiettivi individuali (max 25 punti) sia determinato per il 20% (max 5 punti) con riferimento agli obiettivi interarea e per l'80% (max 20 punti) con riferimento ai risultati di ciascuna Area.

La scheda prevista dal SMVP prevede, poi, la valutazione della motivazione e valutazione dei collaboratori (max 20 punti), le competenze dimostrate (max 10 punti) e i comportamenti professionali e organizzativi (max 10 punti).
Le schede di valutazione dei Responsabili titolari di E.Q. sono compilate dal Nucleo di Valutazione e sono conservate nei fascicoli personali dei dipendenti stessi e nel sistema di gestione documentale, che le acquisisce in modalità riservata.

c) **Valutazione della performance individuale**

La valutazione della performance delle Aree è strettamente correlata all'operato dei singoli dipendenti, infatti la performance individuale determina l'andamento di efficienza ed efficacia dell'Area di appartenenza e, in una visione di insieme, si può affermare che essa determina anche la valutazione della performance dell'Ente stesso.
Per la valutazione della performance individuale sono state utilizzate le schede previste dalla metodologia operativa del SMVP sulla base dei criteri elaborati in fase di contrattazione decentrata.
La valutazione della performance individuale dei dipendenti riguarda il comportamento e le competenze professionali individuali espresse. Il contributo individuale è quello dato da ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi dell'Area di appartenenza e viene valutato in relazione alla complessità o rilevanza degli obiettivi in cui è coinvolto, al grado di partecipazione individuale al raggiungimento degli stessi, al ruolo svolto nell'Area.
La valutazione delle competenze individuali/professionali fa riferimento all'insieme delle conoscenze, capacità, abilità, comportamenti, atteggiamenti che ogni dipendente ha messo in campo nel corso dell'anno 2023, in riferimento al profilo professionale e dalla posizione lavorativa a cui il dipendente appartiene. L'insieme di tali competenze è valutato in relazione alla "prestazione attesa" che caratterizza ogni categoria giuridica e profilo professionale sulla base dei seguenti criteri:

- lo svolgimento delle mansioni attribuite,
- la collaborazione nell'Area di appartenenza,
- i rapporti con l'utenza,
- la presenza in servizio e continuità d'impegno,
- la disponibilità e l'affidabilità,
- l'iniziativa personale,
- i rapporti fra colleghi di lavoro,
- la disponibilità alla sostituzione di colleghi assenti.

Nella valutazione delle performance attraverso l'utilizzo della Scheda di valutazione si tiene conto in particolare di fattori oggettivi, quali la professionalità, i risultati ottenuti, l'efficienza operativa, oltre alla valutazione rispetto ai rapporti con l'utenza e la collaborazione.
I Responsabili di Area, nel formulare le valutazioni, hanno provveduto, inoltre, a giudicare l'eventuale effettiva incidenza delle assenze in corso d'anno sulla valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi, senza tradurre tale valutazione in un computo matematico; lo stesso dicasi per gli operatori con prestazione di lavoro a tempo parziale, per i quali la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi prescinde dal profilo orario.

Il conseguimento dei risultati prefissati è stato il frutto del coinvolgimento di tutto il personale dipendente, il quale in misura più o meno marcata si è fatto carico di processi o parti di processi ulteriori rispetto alle attività svolte in precedenza, a seguito della predetta riorganizzazione, allo scopo di mantenere il livello quali-quantitativo di servizi alla popolazione e di efficienza degli uffici. Le valutazioni del personale non titolare di elevata qualificazione viene effettuata dai rispettivi responsabili di Area e le schede di valutazione sono conservate nei fascicoli personali dei dipendenti stessi e nel sistema di gestione documentale, che le acquisisce in modalità riservata.