

Oggetto: Relazione Annuale sulla Performance. Anno **2021**.

Si premette che la segreteria comunale di Malcesine, nonostante ripetute richieste di pubblicazione dell'avviso di ricerca di un segretario comunale, inviate alla Prefettura-UTG di Venezia per il tramite dell'ex AGES, è stata affidata per tutto l'anno 2021 a segretari comunali reggenti a scavalco.

La presente relazione viene quindi redatta per le finalità di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 150/2009.

Le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art 3 comma 4 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici.

La relazione sulla performance, prevista dal citato art. 10 comma 1, lettera b) del D. Lgs. 50/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Al pari del piano sulla performance, la relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo e, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) e comma 6, del D. Lgs 150/2009, deve anche essere validata dall'organismo di valutazione, quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009.

La relazione annuale sulla performance, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) del D. Lgs 150/2009, deve essere redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e alla stessa deve essere data la massima visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.

E' importante ricordare che, nel rispetto del principio di autonomia riconosciuto dall'art. 114 della Costituzione, anche i Comuni devono adeguarsi alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, all'art. 31 ed all'art. 74 comma 2 del D. Lgs. 150/2009.

Il ciclo di gestione della performance, ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 150/2009, si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale";
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Comune di Malcesine, in osservanza alle prescritte disposizioni, ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi:

1. Delibera di G.M. n. 186 del 13/11/2003 avente ad oggetto " APPROVAZIONE REGOLAMENTO COMUNALE SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI";
2. Delibera di G.C. n. 163 del 27/12/2011 avente ad oggetto " MODIFICAZIONE E INTEGRAZIONE DEL REGOLAMENTO COMUNALE SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI FINALIZZATO AL SUO ADEGUAMENTO AI PRINCIPI GENERALI IN ORDINE ALLA PROGRAMMAZIONE, L'ORGANIZZAZIONE E LA VALUTAZIONE ANNUALE DELLA PERFORMANCE ", ulteriormente modificata con deliberazioni giuntali n 163 del 27.12.2011, n. 64 del 21.6.2018 e n. 49 del 16.5.2019;

3. Delibera di G.C. n. 136 del 31.12.2020, avente ad oggetto " APPROVAZIONE PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2021/2023";

Con la presente relazione sulla performance, si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno **2021** ed i risultati ottenuti nei singoli settori dell'ente, tenendo conto delle relazioni sull'attività svolta nell'anno **2021** presentate dai responsabili dell'area delle posizioni organizzative, a capo dei settori nei quali è articolata l'organizzazione dell'ente, portando a compimento il ciclo di gestione della performance così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D. Lgs. 150/2009, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali previsti dal decreto citato.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dalla amministrazione comunale nel corso dell'anno **2021**, si ritiene articolare la presente relazione come segue:

- a) Organizzazione interna dell'Ente;
- b) Programmi e obiettivi per l'anno **2021**;
- c) Verifica finale degli obiettivi **2021** del Piano della Performance. I risultati raggiunti.
- d) Considerazioni finali

a) ORGANIZZAZIONE INTERNA DELL'ENTE.

Per l'anno in esame si deve evidenziare che la Giunta comunale nella seduta del giorno 1.3.2021:

- con deliberazione n. 22 ha approvato una convenzione con il Comune di Brenzone sul Garda per l'utilizzo di un istruttore direttivo di categoria D a tempo parziale (40% del rapporto di lavoro a tempo pieno) ai sensi dell'art. 1, comma 124, della legge 145/2018 e dell'art. 14 del CCNL 22/01/2004, successivamente incaricato di responsabilità dell'area "polizia locale" a seguito del collocamento a riposo del precedente titolare;
- con deliberazione n. 24 ha modificato l'organizzazione degli uffici e dei servizi mediante redistribuzione delle attività assegnate alle varie posizioni organizzative;

In seguito a tale provvedimento l'organizzazione dell'ente è così distribuita:

- Pianificazione e controllo di gestione – P.O. **omissis**;
- Polizia locale – P.O. **omissis** fino al 28.2.2021 e dal 1.3.2022 **omissis** in scavalco condiviso;
- Territorio, ecologia, ambiente e servizi alla collettività – P.O. **omissis**;
- Servizi culturali, alla persona e promozione e turismo – P.O. **omissis**;
- Trasparenza – Segretario comunale.

Si evidenzia inoltre che nell'anno **2021**, è stato mantenuto lo scorporo dall'area tecnica delle attribuzioni relative **all'edilizia privata ed all'urbanistica** demandandone le attribuzioni ad una apposita area al vertice della quale è stato posto il Sig. Sindaco, in possesso delle necessarie competenze culturali e di esperienza (art. 53 comma 23 della legge 23.12.2000 n. 388 e s.m.i.), così come a suo tempo stabilito con deliberazione G.C. n. 91 in data 17/09/2019, mentre è rimasta inalterata, rispetto all'anno 2020, l'attribuzione all'area "Territorio" delle competenze in materia di tutela del paesaggio.

b) PROGRAMMI E OBIETTIVI PER L'ANNO **2021**

Il Comune di Malcesine ha definito, con la sopra indicata delibera di G.C. n. 136/ 2020, gli obiettivi operativi e strategici dei servizi in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune e gli obiettivi strategici dell'ente. Gli obiettivi assegnati ai dipendenti rispecchiano il programma di mandato dell'amministrazione e sono diretti a diffondere, presso i medesimi dipendenti, nuove culture sul ruolo degli stessi e sulla necessità di dover garantire risposte ai cittadini nel rispetto dei termini di legge. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli servizi e dell'ente nel suo complesso e per l'erogazione della retribuzione di risultato ai singoli responsabili di P.O..

Il piano delle performance, redatto in coerenza con il regolamento di organizzazione dell'ente integrato con delibera di G.C. n. 163 de 27/11/2011 e s.m.i., è stato articolato in schede relative ai settori. Gli obiettivi sono stati ripartiti tra obiettivi strategici e di miglioramento ed obiettivi di mantenimento.

- 1) Gli obiettivi strategici sono obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi o degli interventi. Sono finalizzati all'attuazione del programma amministrativo, all'attivazione di un nuovo servizio o al miglioramento della qualità di quelli già in essere e si sostanziano nei risultati che l'amministrazione ha individuato come prioritari rispetto all'attività dell'Ente. Per ogni obiettivo è stato individuato l'ufficio o gli uffici interessati e sono stati associati indicatori quantitativi o qualitativi misurabili.
- 2) Gli obiettivi di mantenimento sono finalizzati a migliorare ed a mantenere le performance gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni dei diversi settori dell'ente. La valutazione dei comportamenti organizzativi ha l'obiettivo di confrontare i comportamenti attesi dai responsabili di posizione organizzativa rispetto a quelli effettivamente realizzatisi.

c) VERIFICA FINALE DEGLI OBIETTIVI **2021** DEL PIANO DELLA PERFORMANCE. I RISULTATI RAGGIUNTI.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi viene effettuata sulla base delle relazioni depositate dai responsabili P.O. dei singoli settori che sono allegate alla presente.

Dalle stesse si evincono, per ogni specifica articolazione organizzativa, i risultati ottenuti in rapporto agli obiettivi assegnati e le motivazioni per gli eventuali scostamenti che si sono verificati.

Tali relazioni sono state attentamente esaminate dal nucleo di valutazione che, in data 22.09.2022, ha attribuito ai settori le seguenti valutazioni di performance organizzativa:

- Pianificazione e controllo di gestione 95/100
- Polizia Locale 93/100
- Edilizia pubblica, ecologia, ambiente e servizi alla collettività 95/100
- Edilizia privata e urbanistica 95/100
- Servizi Culturali, alla persona e promozione e turismo 93/100

Con una media di valutazione della performance organizzativa di 94,20/100.

d) CONSIDERAZIONI FINALI

Nell'esercizio 2021 la struttura dell'ente ha dimostrato buone capacità raggiungendo gli obiettivi fissati, sia pure non in maniera del tutto completa, a causa anche dei rallentamenti causati dalle difficoltà organizzative derivanti dalla situazione sanitaria nazionale.

Si ribadisce la necessità che nel futuro venga rivista la modalità di fissazione degli obiettivi, possibilmente aggregandoli e fissandone più precisi indicatori numerici, nonché prevedere apposite misure per valutare la "customer satisfaction".

Questo allo scopo di rendere possibile una più semplice valutazione dei risultati conseguiti, una maggiore leggibilità dei dati e la massima trasparenza nei confronti dell'utenza.

Li 22.09.2022

f.to IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Claudia Incerti

All. relazioni responsabili PP.OO.

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.P.R. 445/2000, del D.Lgs. 82/2005 e rispettive norme collegate, che sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.)