

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE

Anno 2019

PREMessa

In base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le Amministrazioni Pubbliche devono adottare 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.

L'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 dispone per gli Enti pubblici l'obbligo di redigere il Piano della Performance e la Relazione sulla Performance, i quali costituiscono strumenti mediante i quali l'Amministrazione pianifica obiettivi ed indicatori (Piano della Performance) ed illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance (Relazione sulla Performance). Il citato art. 10 non rientra tra quelli di immediata applicazione agli Enti Locali i quali sono tenuti, in base allo stesso decreto, a recepirne solo i "principi".

Il Comune di Marcheno, attraverso l'avvio di un percorso finalizzato alla revisione degli strumenti di programmazione strategica e operativa, al potenziamento del sistema dei controlli interni, all'adeguamento del sistema di valutazione e misurazione della performance e all'implementazione dei documenti di rendiconto, si propone di dare attuazione al principio di trasparenza, per garantire adeguata informazione ai cittadini e consentire loro un controllo democratico sull'attività dell'ente.

L'art. 4 del D. Lgs. 150/2009 definisce il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- 1) definizione ed assegnazione degli obiettivi (Piano della Performance)
- 2) collegamento tra obiettivi e risorse
- 3) monitoraggio in corso di esercizio (Organo di indirizzo politico-amministrativo con il supporto delle PPOO e dell'ufficio programmazione e controllo)
- 4) misurazione della performance organizzativa ed individuale (tramite indicatori e target)
- 5) utilizzo dei sistemi premianti
- 6) rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico - amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi (Relazione sulla Performance)

Attraverso la sinergia tra i vari strumenti di programmazione adottati, il Comune di Marcheno si propone di mettere in pratica i principi generali espressi dall'art. 3 c. 1 del D.Lgs 150/2009, vale a dire i principi di: valorizzazione del merito; miglioramento continuo e costante della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione; trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate.

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono perciò rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2019 ed i risultati ottenuti, 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 citato decreto.

PROCESSO DI PIANIFICAZIONE, PROGRAMMAZIONE, CONTROLLO

La base di partenza per la pianificazione del Comune di Marcheno sono le Linee programmatiche di mandato derivanti dal programma elettorale del Sindaco e approvate con deliberazione del Consiglio Comunale.

Gli altri strumenti di programmazione, secondo un processo “a cascata”, sono:

- ❖ il DUP (Documento Unico di Programmazione)
- ❖ il PEG (Piano Esecutivo di Gestione)
- ❖ il Piano della Performance di cui all’art. 10 D.Lgs. 150/2009
- ❖ il Programma triennale delle opere pubbliche
- ❖ Il Programma del fabbisogno del personale

Tali documenti sono direttamente collegati tra loro e soddisfano nel loro complesso i principi di cui al D.L. n. 150/2009.

Essi, nel loro insieme coordinato, concorrono a costituire gli strumenti cardine del Ciclo della performance.

Il **DUP** e gli stanziamenti degli interventi di spesa e delle risorse di entrata del bilancio di previsione costituiscono i riferimenti per la definizione da parte della Giunta Comunale del Piano Esecutivo di Gestione di cui all’art. 169 del D.Lgs. 267/00.

Il **Piano Esecutivo di Gestione (PEG)** individua nel dettaglio gli obiettivi operativi e le risorse (finanziarie, umane e strumentali) che annualmente vengono assegnati a ciascun centro di Responsabilità (Responsabile di Servizio/Posizione Organizzativa) per la realizzazione degli obiettivi strategici dell’Ente.

Il **Piano della Performance** estrapola dagli atti di programmazione gli obiettivi più rilevanti ai fini di poter monitorare la performance organizzativa, considerata vero motore del cambiamento innovativo e dello sviluppo strategico, con l’esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari che, superando la distinzione tra obiettivi di mantenimento, di sviluppo e strategici, si articolano nelle seguenti categorie:

- obiettivi trasversali strategici [ObStrat];
- obiettivi specifici di funzioni di regolazione [FdReg];
- obiettivi specifici di funzioni che soddisfino i bisogni di un’utenza specifica [FdUtSpec];
- obiettivi specifici di funzioni di amministrazione generale [FdAG];

Gli obiettivi di risultato ed i programmi di incremento della performance organizzativa sono orientati:

- a. al miglioramento delle prestazioni collettive riferite a gruppi e/o unità operative e individuali legate ai servizi per la collettività e per l’utenza;
- b. all’ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell’utilizzo dei servizi anche attraverso l’ampliamento degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
- c. all’accelerazione e semplificazione delle procedure relative alle attività interne, amministrative e di supporto;
- d. alla maggiore attenzione all’utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;

- e. al recupero di efficienza ed economicità attraverso lo sviluppo organizzativo e gestionale, il risparmio dei costi, la riduzione di spesa e di personale addetto ai servizi.

Il **Programma triennale delle Opere Pubbliche** comprende l'elenco delle opere pubbliche successivamente declinate negli obiettivi programmatici inseriti nel PEG.

Il **Programma triennale del fabbisogno del personale** è redatto al fine di individuare l'adeguata struttura organizzativa utile al raggiungimento degli obiettivi stabiliti all'interno degli altri strumenti di programmazione.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi individuati nel Piano della Performance del Comune di Marcheno ha seguito il seguente schema:

- ✓ individuazione di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- ✓ declinazione nell'ambito del PEG degli obiettivi "strategici" in obiettivi "operativi" in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 del D. Lgs. 150/2009 e loro ulteriore suddivisione in fasi analitiche collegate ad indicatori specifici e relativa articolazione temporale, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese
- ✓ tutti gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono strettamente legati alla premialità (ovvero alla distribuzione delle risorse del Fondo destinato alla produttività sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance già preesistente nell'Ente)

La metodologia operativa adottata risulta perciò adeguata ai principi della normativa approvata con D. Lgs. 150/2009, in attuazione della legge delega n. 15/2009.

VALUTAZIONE PERFORMANCE DELL'ENTE

Gli strumenti di verifica e controllo dell'attività dei servizi utilizzato dall'Ente al fine della misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e della valutazione della performance organizzativa ed individuale sono:

- il PEG (Piano Esecutivo di Gestione) che, ai sensi dell'art. 169 co. 3 bis D.Lgs. n. 267/2000 così come modificato dal D.L. n. 174/2012 convertito con L. n. 213/2012, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'Ente, racchiude organicamente il piano dettagliato degli obiettivi di cui all' 108 co. 1 TUEL
- il Piano della Performance di cui all'art. 10 D.Lgs. 150/2009

Al termine dell'esercizio i Responsabili di Servizio hanno rendicontato (come da documentazione allegata alla presente relazione), l'attività dei propri servizi e i risultati raggiunti, inviando la rendicontazione degli obiettivi loro assegnati e dei relativi indicatori correlati.

Conseguentemente, il Nucleo di Valutazione Monocratico, che per l'anno 2019 è rappresentato dal Segretario Comunale ai sensi dell'art. 34 del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi, ha opportunamente verificato i rendiconti pervenuti e formulato una relazione istruttoria sul grado di raggiungimento degli obiettivi riportata sub 1 [RIEPILOGO FINALE SUL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2019]

Il Nucleo di Valutazione Monocratico ha stabilito di procedere alla valutazione delle prestazioni di performance suddivise, sulla base del sistema di valutazione attualmente in vigore, tra valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il Piano Performance e valutazione del comportamento organizzativo e individuale, il tutto sulla base di elementi descritti nella metodologia di valutazione in vigore presso l'Ente.

CONCLUSIONI

Così come analiticamente dimostrano gli schemi riepilogativi allegati, l'attività svolta dall'Ente durante il corso del 2019 ha presentato, con riferimento agli obiettivi definiti in sede di programmazione, un elevato grado di realizzazione [**media complessiva = 93,79%**]

In particolare, tali dati consentono di affermare che è stato profuso da parte dell'Ente e dei suoi responsabili un adeguato impegno nel raggiungimento degli obiettivi concordati.

Come già affermato, la metodologia operativa adottata in questa Amministrazione è risultata, di fatto, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 150/2009 poiché l'ente (che già in precedenza utilizzava un sistema di valutazione e premialità collegato agli obiettivi definiti in sede politica) ne ha recepito i relativi principi dando attuazione anche a quelli di trasparenza e integrità.

Conseguentemente lo sforzo che questa Amministrazione intende profondere è quello di proseguire nel percorso avviato e perfezionare ulteriormente i propri strumenti, sia da un punto di vista formale sia e soprattutto da un punto di vista sostanziale, ai principi ispiratori delle disposizioni normative.