



COMUNE DI OCCHIOBELLO

Provincia di Rovigo

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2023

Introduzione

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle Amministrazioni Pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli dipendenti e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento (art. 3 del D.Lgs. 150/2009).

Attraverso la gestione del sistema della performance voluto dal legislatore, si indirizzano le Amministrazioni a focalizzare l'attenzione sui risultati e sulle ricadute nel medio lungo termine delle strategie applicate e a porsi l'obiettivo di sviluppare modalità di gestione volte al miglioramento degli stessi.

Per attuare tali principi generali, la legge stabilisce che le Amministrazioni Pubbliche sviluppino, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

Il presente documento costituisce la relazione sulla performance del Comune di Occhiobello (RO) redatta ai sensi del comma 1, lettera b) dell'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, secondo cui le P.A. devono redigere annualmente un documento, denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse.

La stesura del documento deve essere ispirata ai principi di: trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, nonché verificabilità.

La Relazione ha finalità divulgative e perciò deve essere redatta in forma snella, sintetica e comprensibile (ANAC, Delibera n. 05/2012).

Viene pubblicata in "Amministrazione trasparente" nella sezione "Performance".

Al pari del Piano della Performance, la Relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo e, ai sensi dell'art. 44 del Regolamento degli uffici e dei servizi, il Nucleo di valutazione formula la validazione sulla proposta di valutazione delle performance dei Responsabili di E.Q.

La Relazione sulla Performance, dunque, è strettamente collegata al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, sia dei responsabili di Area che del personale non apicale, e si prefigge di fornire un quadro sintetico di informazioni che consentono di valutare se l'azione amministrativa svolta ha permesso di:

- realizzare le fasi previste dai programmi e progetti contenuti nel Documento Unico di Programmazione;
- svolgere il livello di attività ed erogato il livello di servizi programmato nel rispetto delle condizioni di qualità, efficienza, efficacia e customer satisfaction;
- mantenere gli stati di salute finanziaria e organizzativa;
- produrre gli impatti attesi.

Il Comune di Occhiobello a riguardo, si impegna a redigere il seguente documento al fine di rendere noti i risultati raggiunti in riferimento agli obiettivi strategici precedentemente pianificati nel Piano della Performance anno 2023 inserito nel PIAO 2023-2025, adottato con Deliberazione della Giunta comunale n. 89 del 24/05/2023.

La presente relazione conclude il processo del ciclo di gestione della performance prima dell'utilizzo di sistemi premianti ai Responsabili incaricati di E.Q. e ai singoli dipendenti; in altre parole, la relazione fornisce una panoramica dettagliata dei progressi e dei risultati ottenuti in relazione agli obiettivi stabiliti nel DUP 2023-2025 e PIAO 2023-2025.

Gestione della performance

Il sistema di valutazione della performance, approvato con delibera di Giunta comunale, n. 47 del 14/04/2021, recepisce le nuove direttive legate alla performance e dunque al merito, e comprende le schede di valutazione sia del personale incaricato di E.Q. (ex Posizione Organizzativa) che del restante personale e del Segretario comunale.

Alla base del sistema di valutazione delle prestazioni è stata posta la distinzione tra la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il Piano della Performance, e la valutazione del comportamento organizzativo e individuale.

Gli obiettivi inseriti nel Piano anno 2023 risultano coerenti con le linee programmatiche di mandato dell'Amministrazione Comunale e con gli altri documenti di programmazione (DUP e Bilancio di previsione).

Il contesto interno

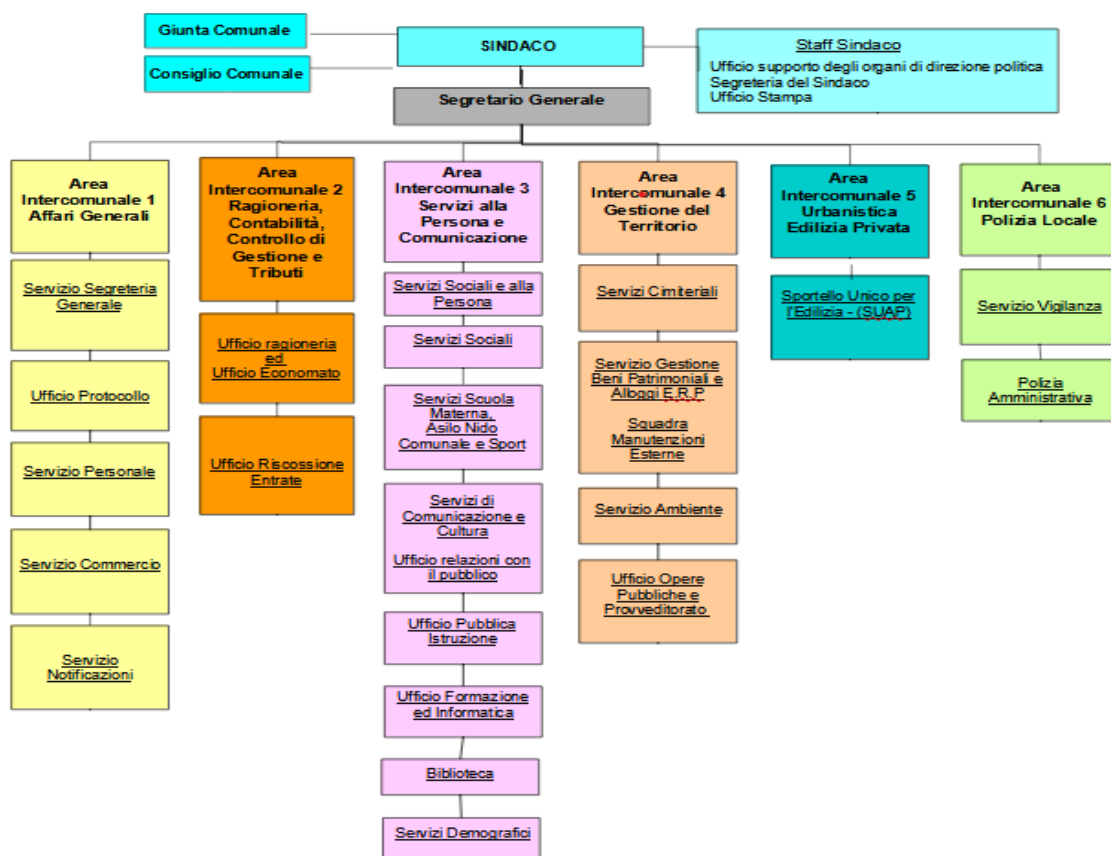
Al 31 dicembre 2023 l'Amministrazione risulta composta da n. 57 dipendenti a tempo indeterminato oltre il Segretario Comunale e n. 2 dipendenti a tempo determinato.

Con il comune di Stienta dal 01/01/2020 è attiva la Convenzione per la gestione associata delle funzioni amministrative e servizi locali la quale prevede che le unità operative individuate per il servizio in forma associata e assegnatarie dell'incarico di responsabilità di Area prestino servizio parziale in favore del Comune di Stienta e viceversa.

Il Segretario comunale svolge servizio presso il Comune di Occhiobello per 27 ore settimanali; il servizio è gestito in forma associata.

Nella redazione del documento si è tenuto ovviamente conto di tutte le modifiche intervenute nell'Organizzazione dell'Ente dall'approvazione iniziale fino alla data di verifica dello stato di attuazione finale (31/12/2023).

Il Comune di Occhiobello è organizzato in 6 Aree che costituiscono le macrostrutture dell'assetto organizzativo dell'Ente:



Al vertice di ciascuna Area è posto un Responsabile, dipendente appartenente all'Area dei Funzionari e titolare di incarico di elevata qualificazione. Ad ognuno dei responsabili di Area sono state assegnate le risorse economiche ed umane necessarie al perseguimento delle finalità delineate dall'Amministrazione Comunale.

La Performance del Segretario Comunale

Oggetto del Sistema di valutazione sono le prestazioni individuali del Segretario comunale in riferimento ad obiettivi predefiniti in un arco temporale di riferimento ed alle competenze esercitate nell'organizzazione ed utilizzate per il raggiungimento degli obiettivi medesimi.

Con decreto del Sindaco del comune di Occhiobello, il Segretario comunale è inoltre nominato responsabile dell'area 1 Affari Generali compresa la gestione amministrativa del personale assegnato allo "Staff del Sindaco".

Il Segretario comunale con decreto sindacale è nominato Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT).

I risultati raggiunti

Il raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Responsabili di Area risulta essere di buon livello come si evince dalle relazioni sugli obiettivi predisposte dagli stessi.

La gestione della valutazione della performance individuale dei dipendenti assegnati ad ogni settore è di competenza delle EQ, i quali hanno provveduto, nel rispetto delle norme regolamentari in vigore, alla compilazione delle rispettive schede di valutazione.

Ai dipendenti di ciascun settore in particolare, sono stati assegnati, attraverso la compilazione delle apposite schede, obiettivi collegati agli obiettivi assegnati ai Responsabili e in parte connessi alla specifica attività di ciascuno, nell'intento di conseguire anche nell'attività ordinaria maggiore efficacia ed efficienza.

Dall'analisi delle schede di valutazione dei singoli dipendenti si rileva che anche gli obiettivi a loro assegnati sono stati sostanzialmente raggiunti.

Pertanto, l'attività svolta dall'Ente durante il corso del 2023 ha presentato, con riferimento agli obiettivi definiti in sede di programmazione, un buon grado di realizzazione.