

COMUNE DI BATTAGLIA TERME

**RELAZIONE
SULLA
PERFORMANCE**

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

Anno 2021

Con deliberazione n. 40 del 06.05.2021 il Comune di Battaglia Terme ha approvato il Piano della performance piano degli obiettivi per l'anno 2021, coerentemente con il PEG del quale è parte integrante nel rispetto del comma 3 bis dell'art. 169 del D.Lgs. 267/2000, così come modificato dall'art. 3 del D.L. 174/2012 convertito con modificazioni nella L. 213/2012, il quale prevede: *“Il piano esecutivo di gestione è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con la relazione previsionale e programmatica. Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione”*. 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. n. 150/2009 (cd. Riforma Brunetta). È un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono stati 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 Comune di Battaglia Terme si è pertanto prontamente adeguato, recependo le innovazioni sostanziali recate dal D. Lgs. n. 150/2009 nel proprio “Regolamento per la gestione, misurazione e valutazione della Performance” il quale è interamente dedicato al ciclo di gestione della performance e prevede espressamente, a conclusione del ciclo, la predisposizione della Relazione sulla Performance quale fase qualificante e fondamentale per la realizzazione del ciclo stesso.

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. La struttura e le modalità di redazione della presente Relazione prendono spunto, per quanto possibile, dalle indicazioni espresse dalla CIVIT con la delibera n. 5 del 07/03/2012 *“Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto”*, che pur non trovano applicazione immediata per gli enti locali.

Il Nucleo di Valutazione
del Comune di Battaglia Terme

Dott. Andrea Scacchi



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021

PREMESSA

La presente *Relazione sulla Performance* viene redatta ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 ed in attuazione della metodologia operativa del Regolamento per la misurazione e valutazione della Performance e della Trasparenza approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 17.11.2017. La *Relazione* evidenzia i risultati ottenuti al 31.12.2021 per gli obiettivi inseriti nel Piano delle Performance del Comune, articolato per obiettivi assegnati ai capi area e obiettivi finanziati con risorse aggiuntive di parte variabile del fondo per la produttività ex art. 67, comma 5 del CCNL 21.05.2018.

La redazione di questo documento è stata curata dal Nucleo di Valutazione dell'Ente, con il supporto tecnico, per il rilievo e l'elaborazione dei dati, dei Responsabili di Area dell'amministrazione comunale.

1. Principi di gestione seguiti

L'operato del Comune di Battaglia Terme è stato retto, oltre che dalle norme di legge, dalle 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) è spettato 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, verificandone la rispondenza ai bisogni e l'economicità.

2. Metodologia adottata

Il Comune di Battaglia Terme, nell'attuazione del ciclo della performance, ha dato completo e regolare adempimento alle previsioni regolamentari, ovvero:

- a) ha adottato il Piano degli Obiettivi e Piano esecutivo di gestione;
- b) ha effettuato il debito contemperamento nel suddetto piano con gli obblighi di trasparenza previsti dal D.Lgs. 33/2013 in attuazione della Legge 190/2012 (ndr *Legge Anticorruzione*);
- c) 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 31/12/2021.

Gli adempimenti successivi all'adozione del presente documento saranno:

- 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 2021 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 Battaglia Terme nel corso del 2020 sono stati:

ENTI PUBBLICI TERRITORIALI: Regione Veneto e suoi enti strumentali (Genio Civile, ecc.), Provincia di Padova e suoi uffici territoriali (es. Ufficio per l'Impiego), Comuni vari;

ENTI PUBBLICI A LIVELLO CENTRALE: Ministeri vari e loro articolazioni e reparti operativi (es. Guardia di Finanza, Polizia di Stato, Carabinieri, Consolati, Agenzia delle Entrate, Agenzia del Territorio, Agenzia del Demanio, Conservatoria, 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, Commissione Tributaria, Giudice di Pace, TAR Veneto, Tribunale Civile e Penale di Padova, ecc.;

ENTI PREVIDENZIALI: Inail e Inps;

AUTORITA' SANITARIE: Azienda ULSS n. 7, medici di base;

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

ORGANISMI PARTECIPATI: Etra spa, Consorzio Padova Sud;

ORGANIZZAZIONI SINDACALI: Cgil, Cisl, Uil;

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 Battaglia Terme;

ISTITUTI DI CREDITO: Monte dei Paschi di Siena;

UNIVERSITA' ed istituti di ricerca vari;

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

DITTE affidatarie 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).

Nel rispetto del principio dell'economia dell'azione amministrativa e per evitare ripetizioni di dati, si rinvia per il contesto di riferimento ai dati già disponibili, pubblicati e divulgati, contenuti nei seguenti documenti:

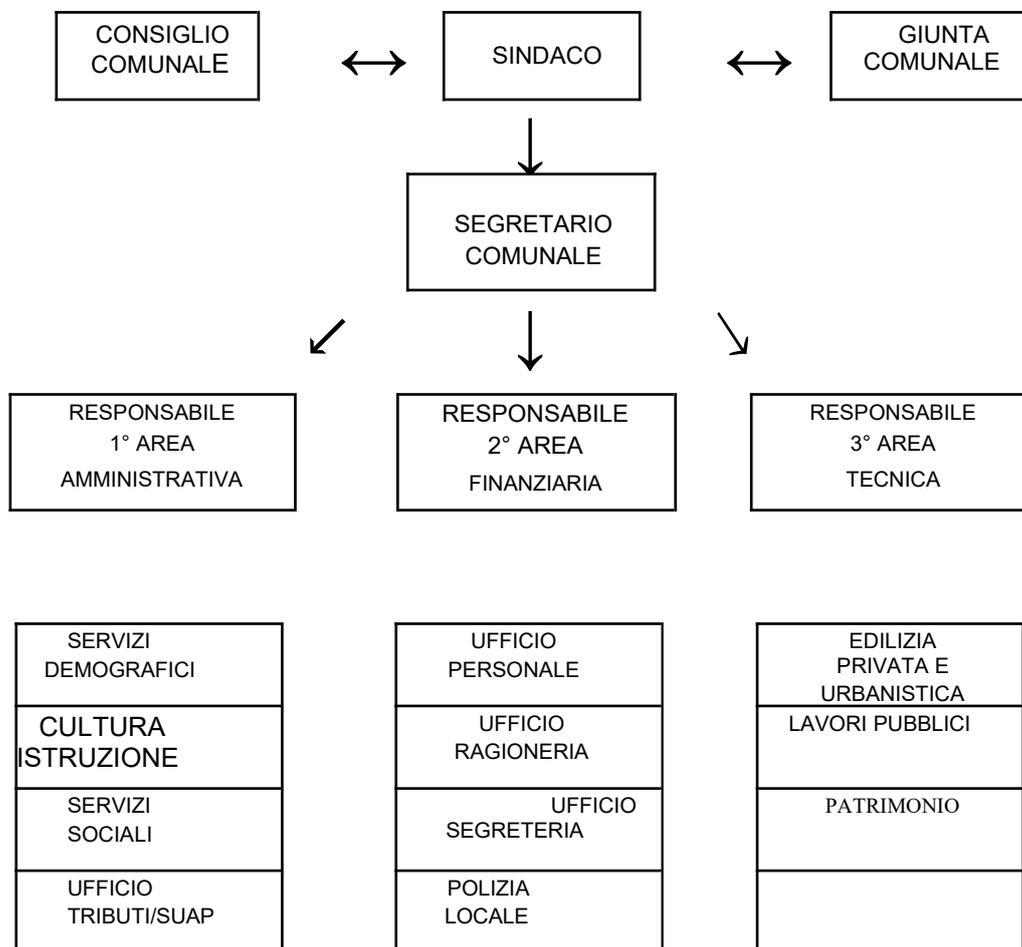
- Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario anno 2021 e della relazione illustrativa approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 26.04.2022;
- Documento Unico di Programmazione (DUP) 2021-2023 analizzato con delibera di Consiglio Comunale n. 6 del 27.01.2022;
- Bilancio Esercizio 2021-2023 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 06.03.2021;

4. L'amministrazione (struttura organizzativa – organigramma)

Si riporta qui di seguito la struttura organizzativa dell'Ente e un quadro riassuntivo delle qualifiche funzionali possedute dal personale in servizio al 31/12/2021.

ORGANIGRAMMA DELL'ENTE:

Nel corso del 2019 l'organigramma dell'ente è rimasto immutato:



Dotazione organica dell'Ente aggiornata con deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 27.11.2020

DIPENDENTE	CATEGORIA	UFF. APPARTENENZA	NOTE
1	D	Responsabile Affari generali	
2	D	Responsabile Ufficio Tecnico	
3	D3	Responsabile Ufficio Finanziario	
4	D	Istruttore Direttivo P.M.	
5	C	Uff. Tecnico	
6	C	Uff. Tecnico	
7	C	Uff. Personale	
8	C	Uff. Ragioneria	
10	C	Uff. Uff. Demografici	
11	C	Uff. Uff. Demografici	
12	C	Uff. Segreteria	
13	C	Polizia Municipale	Dal 08/10/2020
14	B1	Collaboratore - Operaio	Da 01/02/2020
15	B3	Collaboratore - Operaio	Da 04/05/2020

5. I risultati raggiunti

Il Nucleo di Valutazione ha visionato il Piano della Performance approvato per il triennio 2021-2023 e analizzato gli Obiettivi raggiunti per l'anno 2021 elaborati dall'Ufficio competente. Il Nucleo di valutazione ha valutato attentamente tutti gli obiettivi e gli elementi correlati, in particolare quelli per i quali si sono presentate situazioni critiche che hanno portato al mancato o parziale raggiungimento. Nel caso in cui l'obiettivo non sia stato realizzato per cause esterne all'ufficio, o per mancanza di fondi, il peso dell'obiettivo è stato aggiornato.

6. Opportunità e criticità

Il gradualismo degli obiettivi adottato nel triennio ha consentito di avviare il nuovo metodo senza incorrere in criticità macroscopiche.

Taluni obiettivi presentano qualche scostamento, comprensibile in rapporto alla loro specifica difficoltà di raggiungimento, senza tuttavia intaccare il quadro generale e richiedendo rimedi specifici per il caso singolo.

Tra le maggiori criticità si evidenziano:

- Le attività degli uffici sono state e sono ancora oggi fortemente condizionate dall'emergenza COVID. Si è dovuto avviare l'informazione ai tempi del Coronavirus che apre nuovi scenari e conferma l'importanza della comunicazione in funzione delle emergenze sanitarie. Tutti i canali informativi, attraverso la loro autorevolezza e attendibilità, diventano fonti indispensabili dalle quali attingere notizie e aggiornamenti. In questa situazione di emergenza uno dei principali obiettivi è quello della divulgazione di informazioni e istruzioni chiare e

univoche tese ad ottenere comportamenti omogenei da parte della popolazione. Gestire le informazioni è un aspetto determinante e fondamentale per diffondere la conoscenza e quindi la giusta applicazione dei provvedimenti. La scarsa leggibilità della comunicazione istituzionale, tra l'altro, può essere veicolo di proliferazione e diffusione di notizie che molto spesso distorcono la realtà, mentre una comunicazione efficace è strumento indispensabile per affrontare situazioni complesse e per contribuire in modo incisivo alla veicolazione e alla divulgazione di quanto è necessario rendere noto. In più, soprattutto per quanto attiene a temi che riguardano le emergenze sanitarie, ancora oggi alla comunicazione sui "social media" ormai di fruizione comune, deve essere necessariamente affiancata una comunicazione di tipo tradizionale, che raggiunga anche chi, per età o motivazioni altre, non sia ancora oggi avvezzo alla tecnologia.

- Attivazione sistema di smart working: Predisposizione dell'infrastruttura informatica comunale allo smart working, ovvero alla possibilità da parte del dipendente amministrativo o direttivo comunale di accedere in piena sicurezza ed autonomia ai software ed alle banche dati presenti sui server municipali fuori dal proprio ufficio, attraverso connettività internet e PC di uso privato o fornito dall'Ente.

7. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 40 del 06.05.2021 ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione, il Piano delle Performance e i corrispondenti obiettivi per l'anno 2021;

Il P.E.G. fornisce esaurientemente e coerentemente il raccordo finanziario con i singoli obiettivi di mandato dell'amministrazione comunale e risultano coerenti con gli altri documenti di programmazione (Documento Unico di Programmazione, Bilancio Pluriennale e Bilancio di Previsione annuale).

8. Il ciclo di gestione della Performance

a) Atti della programmazione:

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

- Piano Esecutivo di Gestione 2021-2023
- Bilancio di Previsione Annuale e Pluriennale;

b) Fasi del ciclo di gestione della performance

Il Nucleo di valutazione nel corso degli anni ha operato da un lato stimolando l'introduzione di metodologie di misurazione della performance, con la finalità di incrementare la misurabilità oggettiva dei risultati, e dall'altro favorendo il processo di valutazione dell'apporto individuale dato al raggiungimento degli obiettivi a ciascuno assegnati.

Il ciclo di gestione della Performance si è svolto regolarmente 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);
2. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
3. 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;

9. Valutazione della Performance

Il Nucleo di Valutazione dà atto che si è proceduto conformemente alla metodologia operativa del Regolamento per la misurazione e valutazione della Performance e della Trasparenza approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 17.11.2017.

a) Valutazione performance di Ente

Il risultato della valutazione della performance dell'Ente è dato dalla valutazione e dal raggiungimento degli obiettivi ottenuti dalle singole Unità Organizzative, dalle Posizioni

Organizzative e dalla valutazione individuale, tenuto in considerazione che il raggiungimento della Performance dell'Ente altro non è che la valutazione globale del gradimento dei cittadini in merito al buon andamento dei servizi resi (customer satisfaction). La Customer Satisfaction viene valutata prendendo in considerazione il numero delle eventuali segnalazioni e/o lamentele che pervengono al protocollo dell'Ente o mediante i mezzi informatici (mail, posta, ecc...) all'Amministrazione comunale. Nel corso dell'anno 2021 non sono pervenute segnalazioni di disservizi tali da essere oggetto di accertamento e/o verifica da parte dei Responsabili di servizio.

b) Valutazione delle Posizioni Organizzative

Il risultato delle Posizioni Organizzative è dato a seguito di colloquio, previa lettura della relazione rilasciata, con i singoli responsabili che hanno posizione organizzativa e che hanno illustrato nel dettaglio il raggiungimento dei risultati attesi e conseguiti.

Durante i colloqui con i Responsabili titolari di Posizione Organizzativa si sono evidenziate le strategie messe in atto per lo svolgimento dei compiti/obiettivi a loro assegnati e le modalità di gestione delle risorse, sia umane che economico-finanziarie a loro assegnate, per il raggiungimento degli obiettivi e soprattutto per il buon andamento dei settori a loro affidati.

L'Amministrazione comunale ha operato alla formalizzazione degli obiettivi per l'anno 2021 da assegnare ai Responsabili degli Uffici e dei Servizi incaricati delle posizioni organizzative, al fine di poter meglio valutare l'attività svolta dagli stessi nonché riscontrare a consuntivo il grado di raggiungimento degli obiettivi fissati..

c) Valutazione performance di Unità Organizzativa e Performance individuale

La valutazione dell'Unità organizzativa è strettamente correlata al raggiungimento degli obiettivi dei singoli dipendenti, infatti la performance individuale decreta 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 correttamente utilizzate le schede previste dalla metodologia operativa del sistema di misurazione e valutazione della Performance meglio esplicitate ed elaborate in fase di contrattazione decentrata.

La valutazione della performance individuale dei dipendenti riguarda sia l'aspetto del "risultato ottenuto", in relazione agli obiettivi assegnati, sia l'aspetto delle competenze professionali individuali espresse.

Il contributo individuale è quello dato da ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi del settore di appartenenza e viene valutato in relazione alla complessità o rilevanza degli obiettivi in cui si è coinvolti, al grado di partecipazione individuale al raggiungimento degli stessi, al ruolo svolto nell'ambito del settore.

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 2021, in riferimento al profilo professionale e dalla posizione lavorativa a cui il dipendente appartiene; l'insieme di tali competenze vengono valutate, infatti, in relazione alla "prestazione attesa" che caratterizza ogni categoria giuridica e profilo professionale e sono:

- svolgimento delle mansioni attribuite;
- collaborazione nel Settore di appartenenza;
- rapporti con l'utenza;
- presenza in servizio e continuità d'impegno;
- disponibilità e affidabilità;
- iniziativa personale;
- rapporti fra colleghi di lavoro;
- disponibilità alla sostituzione di colleghi assenti.

Nella valutazione delle performance attraverso l'utilizzo della "Scheda di valutazione del rendimento individuale per l'attribuzione del salario accessorio" 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 del settore di appartenenza.

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.

Per quanto attiene la verifica dei controlli ai sensi dell'art. 3 comma 2 del D.L. 174/2012, convertito con Legge n. 190/2012, così detto sistema dei controlli interni, si apprende dagli atti visionati, la regolarità degli atti amministrativi in ordine ai pareri dei Responsabili di Servizio resi ai sensi del Regolamento dei Controlli interni.

Dai controlli effettuati, si rileva che i titolari di posizione organizzativa dott. Adio Merlin, geom Diego Minelle e dott. Gianni Ceretta, hanno conseguito, senza riserve, in tempi congrui, gli obiettivi assegnati dall'Amministrazione Comunale nel corso del periodo di riferimento. I Responsabili hanno efficacemente organizzato le esigue risorse umane e le dotazioni strumentali assegnate in modo efficace ed efficiente per il raggiungimento dei risultati attesi.

Riconoscendo il buon grado di raggiungimento del risultato e conseguentemente l'elevato livello di raggiungimento degli obiettivi strategici e degli obiettivi di performance, il Nucleo di Valutazione valuta la percentuale di raggiungimento degli obiettivi pari al 100%.

Documento di validazione della Relazione sulla performance

Il Nucleo di Valutazione del Comune di Battaglia Terme, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm., e così come previsto dalla metodologia operativa del sistema di misurazione e valutazione della Performance del Piano Triennale 2020/2022, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 21.04.2020 ha elaborato, con il supporto tecnico dell'Ufficio competente, la presente Relazione sulla Performance.

Ritenuto che il documento rispetti i requisiti di:

1. conformità alle disposizioni contenute nella normativa vigente;
2. attendibilità e completezza dei dati e delle informazioni in esso contenuti;
3. comprensibilità al fine della sua diffusione ai cittadini ed alle imprese;
4. distribuzione del personale dipendente su più fasce di valutazione previste dal succitato D.lgs n. 150/2009 e ss.mm.ii.;
5. attenzione riservata alla presentazione dei dati includendo la dimensione di genere;

VALIDA

la Relazione della Performance, che costituisce appendice alla Relazione sulla Performance anno 2021.

Battaglia Terme, 28/07/2022

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE
(Dott. Andrea Scacchi)

