

COMUNE DI BATTAGLIA TERME

**RELAZIONE
SULLA
PERFORMANCE**

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

Anno 2022

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 7.04.2022 il Comune di Battaglia Terme ha approvato il Piano della performance per l'anno 2022, 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. 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 sul Sistema di misurazione e valutazione della Performance e della Trasparenza (approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 17.11.2017) 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”*, pur non applicabili agli enti locali.

Il Nucleo di Valutazione
del Comune di Battaglia Terme

Dott. Andrea Scacchi

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2022

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 sul Sistema di 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 31.12.2022 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 31/12/2022.

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 2022 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 2022 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;

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; Friuladria Crédit Agricole, Banca d'Italia;

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;

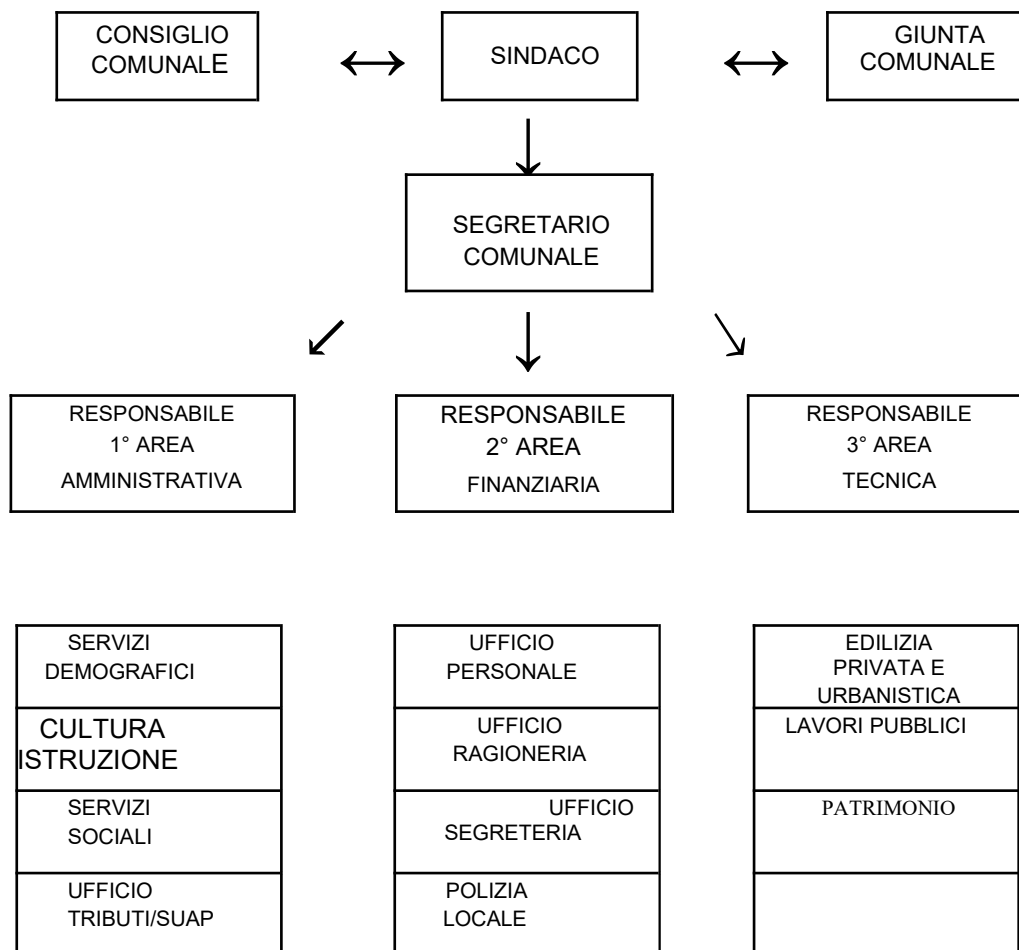
MASS MEDIA (Il Mattino di Padova, Il Gazzettino).

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 31/12/2022.

ORGANIGRAMMA DELL'ENTE:

Nel corso del 2022 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 2022-2024 e analizzato gli Obiettivi raggiunti per l'anno 2022 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

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 ancora condizionate dall'emergenza COVID che ha comportato anche nel 2022 un aggravio delle attività amministrative legato alla verifica del green pass, al tracciamento degli ingressi in Municipio e alle misure di comunicazione istituzionale ritenute opportune per agevolare la comprensione da parte della popolazione dell'andamento della situazione sanitaria.
- a seguito della predisposizione dell'infrastruttura informatica comunale per il lavoro agile attivato in emergenza sanitaria (ovvero la 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) è stato attivato il lavoro agile come modalità ordinaria di effettuazione della prestazione lavorativa.

7. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 27 del 7.04.2022 ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione, il Piano delle Performance e i corrispondenti obiettivi per l'anno 2022.

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 2022-2024
- 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 del Sistema di 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.

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 2022 si è verificata una criticità relativa all'apertura del servizio anagrafico e di stato civile, in quanto per circa due mesi l'ufficio è rimasto privo di personale addetto. Infatti, dei due dipendenti addetti al servizio, uno è risultato vincitore di un concorso bandito da un altro Ente e l'altro ha dovuto assentarsi per malattia. Con l'ausilio di personale comandato da altri Comuni è stato possibile garantire la registrazione delle nascite, delle morti e la celebrazione dei matrimoni ma vi sono state segnalazioni per gli inevitabili disservizi. Si ritiene che la criticità occorsa non potesse essere prevista ed evitata in quanto è eccezionale il fatto che contemporaneamente due dipendenti su due non abbiano potuto prestare servizio, e si ritiene altresì che sia stata superata con il reperimento nell'immediato di un addetto ai servizi demografici proveniente da un altro Comune e, successivamente, con una nuova assunzione

che ha ripristinato il numero dei dipendenti addetti al servizio. Si evidenzia, inoltre, che nonostante la difficoltà incontrata, gli obiettivi posti all'Area sono stati sostanzialmente conseguiti, come risulta dalla relativa scheda che si allega.

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 formalizzato gli obiettivi per l'anno 2022 da assegnare ai Responsabili degli Uffici e dei Servizi incaricati delle posizioni organizzative, al fine di poter valutare l'attività svolta dagli stessi e riscontrare a consuntivo il grado di raggiungimento degli stessi.

b) Valutazione della 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 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 correttamente utilizzate le schede previste dalla metodologia operativa del sistema di misurazione e valutazione della Performance previste dal relativo Regolamento sulla base dei criteri elaborati 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 è coinvolto, 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 2022, 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 nel Settore 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 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 dal Sistema di misurazione e valutazione della Performance (approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 17.11.2017),

esaminata la Relazione sulla Performance per l'anno 2022 e rilevato che la stessa è:

1. conforme alle disposizioni contenute nella normativa vigente,
2. attendibile e completa nei dati e nelle informazioni in esso contenuti,
3. comprensibile al fine della sua diffusione ai cittadini ed alle imprese,

VALIDA

la Relazione della Performance anno 2022.

22/05/2023

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dott. Andrea Scacchi

