COMUNE DI ZENSON DI PIAVE

Provincia di Treviso

RELAZIONE FINALE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2022

INDICE

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

- **2.1. Il contesto esterno di riferimento**
- **2.2. L'Amministrazione**
- **2.3. I risultati raggiunti**
- **2.4. Le criticità e le opportunità**

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

- **5.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità**
- **5.2. Punti di forza e di debolezza del *ciclo della Performance***

1. Presentazione

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 Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali dell'anno di riferimento rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone cause e misure correttive da adottare.
Al pari del *Piano della Performance*, la Relazione è predisposta dal Segretario Comunale, approvata dalla Giunta Comunale e, infine, validata dall'Organismo di Valutazione.

Il Comune di Zenson di Piave ha approvato il *Piano della Performance 2022* con la Deliberazione n. 9 del 17.02.2022

Gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Area sono stati individuati nei seguenti strumenti di programmazione:

-Linee Programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale con Deliberazione di Coniglio Comunale n. 14 del 01.07.2022 all'inizio del mandato amministrativo, che delineano programmi e progetti contenuti nel programma elettorale con un orizzonte temporale di cinque anni;

-Documento Unico di Programmazione 2022/2024 approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 40 del 29.2.2022, con un programma temporale di tre anni;

- Bilancio di Previsione 2022/2024 approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 41 del 29.12.2022;

-Assegnazione delle dotazioni finanziarie, approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 01 dell'11.01.2022 che individua le risorse assegnate alle diverse aree di attività con le successive modificazioni conseguenti alle variazioni di Bilancio di Previsione.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

2.1 Il contesto esterno di riferimento

Il Comune di Zenson di Piave, nell'ambito della propria potestà regolamentare, ha disciplinato i molteplici aspetti legati all'operatività degli enti locali, alcuni inerenti l'ordinamento degli enti locali, altri il personale e il sistema finanziario.
Le politiche attivate e perseguite tramite gli obiettivi fissati nel *Piano della Performance* sono volte esclusivamente a soddisfare i bisogni della collettività e a rendere l'azione amministrativa più trasparente e accessibile al cittadino.

2.2 L'Amministrazione

Alla data del 31.12.2022 le unità di personale in servizio risultano n. 8 distribuite secondo la griglia sotto riportata.
Nel mese di dicembre c'è stato il trasferimento per mobilità ad altro ente di n. 1 operatore esperto assegnato all'Area 1. Amministrativa/Contabile e l'assunzione nella stessa area di n. 1 istruttore amministrativo.

E’ continuato l’incarico a dipendente di altro ente con contratto di scavalco di eccedenza, per il supporto all’Ufficio Anagrafe.
Il personale in dotazione al 31.12.2022 era assegnato ai diversi servizi come indicato nella sottostante tabella da cui si evincono anche le categorie di inquadramento:

Servizio	Categoria	Profilo professionale	Numero posti		
Servizio Finanziario	Funzionario diff stip.D1	Amministrativo - contabile	1		1
	Istruttore diff stip.C2	Amministrativo - contabile	1		1
Servizio lavori pubblici, urbanistico e patrimonio	Funzionario ad elevata qualificazione diff. stip. D4	Tecnico	1		1
	Funzionario diff. stip. D3	Tecnico	1		1
	Operatore	Operaio generico e funzione di messo notificatore	1		1
Servizio segreteria e affari generali	Istruttore	Amministrativo - contabile	1		1
Servizio Demografico	Istruttore diff. stip. C3	Amministrativo - contabile	1		1
Servizio Polizia locale	Istruttore C1	Agente di polizia locale	1		1
Totali			8		8

A capo di ogni area organizzativa è stato nominato dal Sindaco un responsabile che, nel caso dell’Area 1 Amministrativa/Contabile, coincide con il Segretario Comunale. La figura che coordina il lavoro dei responsabili delle aree è il Segretario Comunale che è alle dirette dipendenze del Sindaco.

2.3 I risultati raggiunti

Gli obiettivi per ciascuna delle aree in cui l’ente è strutturato sono stati fissati dall’Amministrazione e consegnati ai responsabili all’atto dell’approvazione della titolari di Posizione Organizzativa con la Deliberazione di approvazione del Piano della performance.
In riferimento alla trasparenza, l’ente ha notevolmente migliorato la qualità e la quantità delle informazioni pubblicate sul sito internet comunale, adeguando la sezione *“Amministrazione trasparente”* al D. lgs. n. 33/2013, effettuando regolarmente le pubblicazioni nell’Albo Pretorio on line ed aggiornando continuamente le diverse sezioni del sito, pur permanendo alcune criticità.

2.4 Le criticità e le opportunità

Il Ciclo della performance, la sua strutturazione e il suo monitoraggio costituiscono e forniscono l’opportunità di avere una indicazione chiara di quanto viene programmato e atteso dalla struttura amministrativa in ragione del programma di mandato che l’Amministrazione ha approvato al momento del suo insediamento.
Il Ciclo della performance risulta adeguatamente normato ed attuato. I soggetti che intervengono sono di fatto tre: l’Amministrazione con gli strumenti di programmazione, il Nucleo di valutazione

che svolge il ruolo principale e strategico di monitoraggio e valutazione e i Responsabili d'area che operano per il raggiungimento degli obiettivi.
Si precisa che l'attività valutativa non può deve ritenersi circoscritta all'esame dei documenti ma dev'essere integrata dalla quotidiana conoscenza dell'attività svolta dai soggetti oggetto di valutazione e dal loro comportamento in servizio.

Per un'adeguata valutazione è estremamente importante la collaborazione del Segretario Comunale in qualità di vertice dell'apparato amministrativo.

3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

I risultati di Performance conseguiti dall'Amministrazione nel corso dell'anno 2022 sono desunti dalle Relazioni dei Responsabili di Area sugli obiettivi approvati con Deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 17.02.2022 e dal contenuto della Deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 28.04.2023 *"Approvazione rendiconto della gestione esercizio 2022".*

Le Schede di Valutazione, sono state redatte evidenziando gli obiettivi assegnati, la tempistica, i misuratori sia in termini numerici che descrittivi, il peso assegnato per ciascuno di essi ed il grado di raggiungimento degli stessi.

4. Risorse, efficienza ed economicità

Si richiamano i documenti sopra citati di approvazione del Bilancio di Previsione 2022/2024 ed i provvedimenti della Giunta Comunale relativi all'approvazione del Piano Risorse ed obiettivi per l'anno 2022, con le successive modificazioni.

5. Il processo di redazione della Relazione sulla Performance

Il sistema contabile degli Enti Locali e in particolare l'art. 227 del D. lgs. n. 267/2000 impone che la dimostrazione dei risultati di gestione deve avvenire mediante rendiconto, che comprende il conto del bilancio, il conto economico ed il conto del patrimonio. Tale documentazione contiene sostanzialmente una buona parte delle informazioni richieste dalla CIVIT/ANAC e dalle disposizioni contenute nel D. lgs. n. 74/2017 per rendicontare il Ciclo della performance.

Il Nucleo di valutazione provvederà alla Validazione della Relazione sulla Performance intesa come verifica del corretto funzionamento del *ciclo della Performance*.

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Fase a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori:

Approvazione PEG Finanziario	Giunta
Approvazione Piano della performance	Giunta

Fase b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse:

Approvazione Bilancio di Previsione	Consiglio Comunale
Approvazione PEG Finanziario e Obiettivi	Giunta

Fase c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi:

Verifica degli equilibri di bilancio e stato di attuazione di programmi	Consiglio Comunale

Modifica del PEG	Giunta

Fase d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale:

Redazione delle relazioni da parte dei Responsabili di area in ordine all'attività svolta dal settore di appartenenza e agli obiettivi assegnati	Responsabili
Redazione attestazione di conseguimento degli obiettivi da parte dei Responsabili d'area	Segretario comunale
Predisposizione della Proposta di Relazione	Segretario Comunale
Approvazione della Relazione sulla performance	Giunta comunale
Validazione della Relazione sulla performance	Nucleo di valutazione

Fase e) Utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito:

Determinazione di liquidazione dei premi	Responsabile Area1. amministrativa/Contabile

5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della *performance*

Punti di forza

L'obbligatorietà della dimostrazione dei risultati di gestione mediante il rendiconto, il quale comprende il conto del bilancio, il conto economico ed il conto del patrimonio, dimostrano come per gli enti locali la cultura della rendicontazione alla comunità dell'attività svolta è un elemento acquisito così come la valutazione della performance del personale.
Il collegamento di questi due documenti costituisce invece elemento di novità che la Relazione per la performance può di fatto sintetizzare.

Punti di debolezza:

Il Ciclo di gestione della performance, alla luce dei risultati sopra descritti, risulta avere delle carenze da ricondursi alla ristretta dimensione dell'ente e alla quantità del personale impiegato che vede quale obiettivo primario garantire la funzionalità dell'ente attese le varie attività anche di natura meramente adempimentale di cui è investito.
Quanto sopra è stato ulteriormente sperimentato nell'assegnazione dei contributi PNRR che, comunque, tutto il personale ha affrontato con entusiasmo e spirito di squadra .

Obiettivi:

Dall'esame dell'intero sistema relativo al Ciclo della performance e dei punti di debolezza evidenziati risulta opportuno coinvolgere maggiormente il personale nei vari processi delle nuove attività da svolgere anche tenendo conto delle segnalazioni delle difficoltà che questo incontra quotidianamente.
Si riportano qui sotto gli obiettivi suddivisi per area e il grado di conseguimento:

Descrizione obiettivo	Area	% di conseguimento obiettivo
Elaborazione e redazione della Relazione di fine mandato del Sindaco	Amministrativa	100
Elaborazione e redazione della Relazione di inizio mandato del Sindaco	Amministrativa	100
Attivazione servizio sostitutivo della mensa mediante buoni elettronici	Amministrativa	100
Rendicontazione delle spese elettorali per il rinnovo dell'Amministrazione Comunale	Amministrativa	100
Revisione ed aggiornamento del Regolamento delle'Economo comunale	Amministrativa	100
Elezioni comunali e Referendum	Amministrativa	100
Monitoraggio scadenza carte d'identita	Amministrativa	100
Supporto controlli incompatibilità consiglieri comunali neo eletti	Amministrativa	100
Rendicontazione mensile dei buoni pasto elettronici del personale dipendente	Amministrativa	100
Contrasto comportamenti incivili ed atti vandalici con ausilio di foto-trappole	Polizia locale	100
Educazione stradale in ambito scolastico	Polizia locale	100
Avvio del processo di digitalizzazione pratiche edilizie	Tecnica	100
Rilievo e redazione grafica dell'edificio comunale denominato "Ex Macello" e controllo lavori relativi alle opere da realizzare per l'utilizzo dell'edificio a magazzino comunale	Tecnica	100
Intervento di sgombero materiali dall'edificio denominato "Ex Macello"	Tecnica	100
Sostituzione di tutte le luci della sede comunale con lampade a Led	Tecnica	100

Conclusione:

L'attività svolta dall'ente durante il corso del 2022 ha presentato, con riferimento agli obiettivi definiti in sede di programmazione un ottimo grado di realizzazione per l'impegno profuso da parte del personale.

Zenson di Piave, 26.09.2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott. Pierantonio Giuliani
Sottoscrizione con firma digitale