

# **COMUNE DI PORTO TOLLE**

## **Provincia di Rovigo**



### ***Relazione sulla Performance 2023***

## **INDICE**

<b>1. PREMESSA</b>	<b>2</b>
<b>2. DEFINIZIONI</b>	<b>3</b>
<b>3. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO</b>	<b>5</b>
3.1 Scheda anagrafica dell'amministrazione	5
3.2 Territorio e composizione demografica	5
3.3 Relazioni con gli stakeholders	7
3.4 Servizi erogati	8
<b>4. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO</b>	<b>10</b>
4.1 Le risorse umane e l'organizzazione dell'Ente	10
4.2 Organi di indirizzo politico – amministrativo	11
4.3 Organigramma dell'Ente	12
<b>5. RENDICONTAZIONE DEGLI OBIETTIVI</b>	<b>15</b>
5.1 Principi di gestione seguiti	15
5.2 Obiettivi, risultati e scostamenti	15
5.3 Sintesi del livello di raggiungimento degli obiettivi per Settore	17
5.4 Sintesi della performance individuale dei Responsabili di Settore e dei dipendenti	18
5.5 Altre attività e risultati raggiunti	18
5.5.1 Prevenzione della corruzione e trasparenza	18
5.5.2 Cronologia dei principali documenti approvati	19

## 1. **PREMESSA**

La Relazione sulla Performance, prevista nell'ambito del processo di riforma della Pubblica Amministrazione, dall'art 10 comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 150/2009 è lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati attraverso gli strumenti di programmazione (in primis con la sezione Performance del PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione), rilevando gli eventuali scostamenti. Tale relazione deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo entro il 30/06 di ciascun esercizio e validata dall'Organismo di Valutazione / Nucleo di Valutazione, concludendo in tal modo il Ciclo di gestione delle Performance.

Il Ciclo di gestione della *Performance* è così caratterizzato da diverse fasi consistenti nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della *performance* sia organizzativa che individuale ed infine nell'utilizzo dei sistemi premianti.

Il Comune di Porto Tolle si è pertanto adeguato alle innovazioni sostanziali recate dal D. Lgs. n. 150/2009 approvando, in attuazione dell'articolo 46, comma 3, del T.U.E.L., con deliberazione di C.C. n. 26 del 15.06.2023 il Programma di mandato per il periodo 2023 – 2028, dando così avvio al Ciclo di gestione della Performance.

La Relazione sulla Performance rappresenta un documento di sintesi della rendicontazione degli obiettivi annuali, per ciascuna area, inserendosi all'interno degli strumenti di programmazione dell'Ente, essendo collegata non solo ai bilanci ed ai documenti contabili, ma anche agli obiettivi generali esposti nel Programma di mandato a loro esplicitati nel D.U.P., quale il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) approvato con Delibera della Giunta comunale n. 81 del 09.08.2023. Rilevando il grado di raggiungimento di tali obiettivi consente di avviare processi di ottimizzazione degli obiettivi futuri improntati su livelli maggiori di qualità, diventando quindi strumento di miglioramento continuo e crescita organizzativa.

La presente Relazione è stata predisposta nel rispetto di quanto definito dalle Linee Guida predisposte dalla CIVIT (Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche), approvate con delibera n. 5/2012 “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”, e delle Linee Guida predisposte dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Funzione Pubblica – Ufficio per la valutazione della performance (LG n. 3/2018). Ad esse si aggiungono ulteriori elementi, che nel complesso consentono di elaborare uno strumento concreto di valutazione dei risultati ottenuti, tenendo comunque in considerazione la realtà dell'Ente: le indicazioni di legge in materia, le linee guida ANCI in materia di Ciclo della gestione della Performance ed altri orientamenti autorevoli e consolidati.

La Relazione è validata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto stabilito dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/09, che ne assicura adeguata visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

## 2. DEFINIZIONI

**Performance**: il contributo che un soggetto (organizzazione, gruppo, singolo obiettivo) apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi per i quali l'organizzazione nel suo complesso vive ed opera.

**Performance organizzativa**: la performance ottenuta dall'Ente nel suo complesso o dalle singole aree/settori in cui si articola.

**Performance individuale**: la performance ottenuta dai singoli, o da gruppi, o comunque il contributo individuale fornito al lavoro dell'Ente.

**Ciclo di Gestione della Performance**: il processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi (coerenti col processo di declinazione della strategia), corredati di indicatori e target, si provvede alla misurazione, alla valutazione e alla rendicontazione dei risultati del ciclo. o Pianificazione della Performance: definizione di obiettivi strategici e operativi.

**Gestione e Monitoraggio della Performance**: attività di attuazione operativa e controllo concomitante dei risultati ottenuti utilizzando gli indicatori di Performance.

**Misurazione della Performance**: attività di riscontro degli scostamenti tra i target degli obiettivi assegnati ed i risultati effettivamente raggiunti, il tutto sulla base di indicatori misurabili. È un processo formalizzato che svolge le funzioni di acquisizione, analisi e rappresentazione di informazioni rilevanti e che tiene conto di un insieme di variabili endogene ed esogene.

**Valutazione della Performance**: analisi e valutazione dei risultati ottenuti dall'Ente, dalle aree/settori/servizi/uffici, dai singoli, sulla base dei riscontri delle misurazioni della performance.

**Rendicontazione della Performance**: descrizione delle risultanze della misurazione dei risultati, indirizzata agli stakeholder interni ed esterni all'Ente.

**Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**: il complesso dei criteri che definiscono le caratteristiche, le metodologie, le fasi ed il ruolo di tutti i soggetti coinvolti a vario titolo nei processi di misurazione e valutazione della performance.

**Obiettivo**: la definizione puntuale di un traguardo dell'Ente, che deve discendere da un processo di concretizzazione della strategia dell'Amministrazione.

**Risultato**: l'effetto concreto e misurabile che attraverso un obiettivo si vuol raggiungere.

**Processo**: insieme concatenato di attività da realizzarsi per raggiungere un risultato o parte di esso.

**Indicatore**: variabile o insieme di variabili, misurabile, che fornisce indicazioni sull'efficacia, o sull'efficienza, o sull'economicità, dell'attività realizzata per raggiungere un obiettivo. E' la misura lungo la quale si andrà a misurare prima e valutare poi il grado di raggiungimento di un obiettivo.

**Target / valore atteso**: è il valore che in via previsionale si attribuisce all'indicatore e che quindi sarà il parametro di riferimento da utilizzare con l'analisi degli scostamenti al fine di valutare il grado di raggiungimento di un obiettivo.

**Analisi degli Scostamenti**: analisi dello scostamento tra risultati attesi (programmati) e risultati conseguiti. Trattasi di metodologia da utilizzare sia per la fase di misurazione, che per quella di valutazione.

**Benchmarking**: processo di confronto (intero all'Ente o esterno con altri Enti) volto ad individuare delle buone prassi da importare o estendere.

**Stakeholder**: colui o coloro che portano degli interessi: Sono singoli, gruppi formalizzati o no, che possono essere influenzati o possono influenzare le scelte.

**Sistema informativo**: è l'insieme strutturato di tutte le informazioni utili in termini di servizi, processi, attività, risultati. Tali informazioni vanno gestite a sistema a vantaggio di tutto l'Ente: all'informazione deve quindi essere garantita la massima circolazione, dentro e al di fuori dall'Ente.

**Input**: fattori produttivi (quali tipicamente risorse umane, strumentali, finanziarie).

**Output**: risultato di un'attività, inteso come prodotto o servizio della stessa.

**Outcome**: impatto, effetto o risultato ultimo di un'azione strategica. È il risultato letto dal punto di vista dello stakeholder che ne ha beneficiato.

**Accountability**: attività di rendicontazione da parte dell'Ente del lavoro garantito e dei risultati prodotti. Dall'insieme delle informazioni rendicontate, gli stakeholder devono essere messi nelle condizioni di esprimere un proprio giudizio circa l'operato dell'Ente

### **3. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO**

#### **3.1 Scheda anagrafica dell'amministrazione**

Comune di Porto Tolle

Provincia di Rovigo (Ro)

Regione Veneto

Piazza Ciceruacchio, 9 - 45018

Popolazione: 9064 (al 31.12.2022)

Superficie: 256,88 Km<sup>2</sup>

Codice ISTAT: 029039

Codice catastale: G923

Codice fiscale/Partita IVA: 00201720299

Rappresentante legale: SINDACO PRO TEMPORE – ROBERTO PIZZOLI

Telefono: 0426 394411

PEC: [affarigenerali.comune.portotolle.ro@pecveneto.it](mailto:affarigenerali.comune.portotolle.ro@pecveneto.it)

Altri contatti di tutti gli uffici e servizi al link:

Sito internet: istituzionale: [www.comune.portotolle.ro.it](http://www.comune.portotolle.ro.it)

Siti turistici – Ufficio IAT di Territorio: [www.visitdelta.eu](http://www.visitdelta.eu) – [www.pescaedintorni.it](http://www.pescaedintorni.it)

#### **3.2 Territorio e composizione demografica**

Il Comune di Porto Tolle, il più esteso della provincia di Rovigo, è situato nel cuore del Delta del Po, bagnato dal Mare Adriatico da Nord a Sud, mentre a Ovest confina con Porto Viro e a Sud-Ovest con Taglio di Po e Ariano nel Polesine. Grazie al Fiume, il suo territorio è suddiviso tra Isola di Ca' Venier, Isola della donzella e Isola di Polesine Camerini, mentre le frazioni appartenenti al Comune sono Ca' Tiepolo, Scardovari, Donzella, Polesine Camerini, Ca' Venier, Boccasette, Bonelli, Pila, Tolle, Ca' Mello, Santa Giulia e Ca' Zuliani.

A causa della sua posizione geografica, Porto Tolle ha un'altitudine media di 1 m s.l.m e la variabilità della superficie territoriale dipende dall'equilibrio tra i fenomeni di deposizione alluvionale ed erosione marina. La superficie comunale ha un valore di 256,88 km<sup>2</sup> e alla data del 31.12.2023 la struttura demografica risulta composta da 8.904 persone residenti (Fig. 1).

Per quanto riguarda le caratteristiche geologiche, idrografiche e climatiche, possono essere consultate dal Piano per l'Assetto del Territorio (PAT) presente sul sito internet del comune, insieme al Piano d'Azione per l'Energia Sostenibile e il Clima (PAESC).

## Evoluzione demografica degli ultimi 10 anni

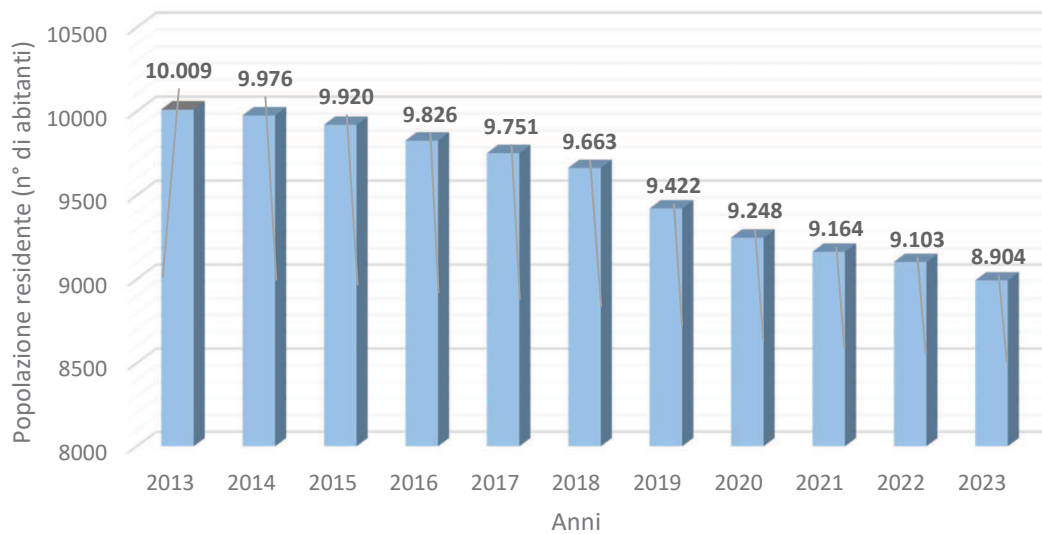


Figura 1: Andamento popolazione residente a Porto Tolle negli ultimi 10 anni

<b>Popolazione residente al 31.12.2023:</b>	8.904
Di cui Maschi:	4.373
Femmine:	4.531
Nuclei familiari:	3983
Comunità/convivenze	7
<b>Popolazione all'1.1.2023:</b>	9066
Nati nell'anno	35
Deceduti nell'anno	131
Saldo naturale	-96
Immigrati nell'anno	85
Emigrati nell'anno	151
Saldo migratorio	-66
<b>Di cui:</b>	
Età prescolare (0/5 anni):	251
Età scuola dell'obbligo (6/16 anni):	688
Età forza lavoro 1. occupazione(17/29 anni):	852
Età adulta (30/65 anni):	4.404
Età senile (oltre 65 anni):	2.871

Tabella 1: Composizione demografica Comune di Porto Tolle al 31.12.2023

### 3.3 Relazioni con gli stakeholders

L'analisi del contesto esterno può infine realizzarsi attraverso l'esame dei principali portatori d'interesse (stakeholders) con cui ha operato nel corso del 2023 l'Amministrazione.

L'individuazione e la scelta degli stakeholder rappresenta un passaggio fondamentale nella relazione pubblica con la propria comunità in quanto, 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 e, contribuendo alla realizzazione della missione istituzionale.

Gli stakeholder principali del Comune di Porto Tolle nel corso del 2023 sono stati:

- ✓ ENTI PUBBLICI TERRITORIALI: Regione Veneto e suoi enti strumentali (Genio Civile, ARPAV, ecc.), Provincia di Rovigo 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 Rovigo;
- ✓ ALTRI ENTI PUBBLICI (Camera di Commercio, Autorità d'Ambito, Consorzi obbligatori, Commissione Elettorale Circondariale, ISTAT, GAL, GAC, Associazione Conferenza dei Sindaci del Litorale Veneto, 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 Rovigo, ecc.;
- ✓ ENTI PREVIDENZIALI: Inail, Inpdap, Inps;
- ✓ AUTORITA' SANITARIE: Azienda ULSS n. 5, medici di base;
- ✓ ORGANISMI INDIPENDENTI: Garante per la Privacy, Autorità Nazionale Anticorruzione, Nucleo di Valutazione;
- ✓ ENTI PARTECIPATI: Viveracqua S.C.A.R.L., Polesana Azienda Rifiuti Speciali S.R.L., Interporto di Rovigo S.P.A., Polesine TLC S.R.L., Ecoambiente S.R.L., Azienda Servizi Strumentali S.R.L., Acquevenete S.P.A.
- ✓ ALTRO (SPECIFICARE): Adesione al Servizio Bibliotecario Provinciale.
- ✓ 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, di volontariato;
- ✓ ENTI ED ISTITUTI RELIGIOSI: Parrocchie del territorio;
- ✓ ISTITUTI DI CREDITO: Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo del Nord Est S.p.A
- ✓ LIBERI PROFESSIONISTI (notai, avvocati, architetti, ingegneri, periti, geometri, ecc.);
- ✓ DITTE affidatarie di lavori, servizi, forniture;
- ✓ CONCESSIONARI di servizi: Abaco s.p.a.;
- ✓ UTENTI dei servizi pubblici a domanda individuale (es. asilo nido, mensa scolastica, trasporto scolastico, ecc.);
- ✓ UTENTI dei servizi comunali in genere;



- ✓ DIPENDENTI dell'ente e collaboratori a vario titolo;
- ✓ CITTADINI RESIDENTI e NON RESIDENTI;
- ✓ MASS MEDIA (La voce di Rovigo, Delta radio, Il Gazzettino, La Piazza, Nuova Scintilla).

### 3.4 Servizi erogati

Nel corso dell'anno 2023 il Comune di Porto Tolle ha regolarmente erogato i servizi elencati nel sottostante prospetto:

SETTORI	SERVIZI	ATTIVITA'
<b>1° SETTORE</b>  <b>SETTORE AFFARI GENERALI –</b> <b>SETTORE INFORMATICO –</b> <b>SETTORE DEMOGRAFICO E STATISTICO</b>	Segreteria Affari generali Contratti servizi cimiteriali Servizi informatici Servizi demografici	Gestione della segreteria Gestione della direzione amministrativa Gestione relazioni esterne e partecipazione Gestione della comunicazione istituzionale Gestione dei contratti Erogazione servizi cimiteriali Gestione dei sistemi informativi Gestione del servizio protocollo e archivio Gestione dei servizi demografici
<b>2 ° SETTORE</b>  <b>SETTORE ECONOMICO E FINANZIARIO</b>	Gestione economico – finanziaria Controllo di gestione	Gestione della funzione amministrativa-contabile Gestione della programmazione e del controllo economico-finanziario Gestione dei rapporti e dei controlli con le Società Partecipate Gestione degli acquisti di beni, servizi e forniture (Economato)
<b>3° SETTORE</b>  <b>SETTORE LL.PP. –</b> <b>SETTORE URBANISTICA</b>	Lavori pubblici Casa Gestione patrimonio e demanio Ecologia e ambiente Espropri Appalti Manutenzioni Urbanistica Edilizia privata e pubblica	Gestione del patrimonio comunale (rilevazioni, concessioni, locazioni e vendite) Gestione interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria sul patrimonio Gestione lavori di edilizia pubblica (su strutture scolastiche, sportive, ecc.) Gestione lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria su strade e illuminazione pubblica Gestione viabilità, circolazione e servizi connessi Gestione della pianificazione territoriale Gestione dell'Edilizia Privata e del rilascio di permessi e autorizzazioni Gestione Edilizia Residenziale Pubblica Gestione del Servizio Idrico integrato (tramite società partecipata) Gestione del Servizio di Igiene Urbana (tramite società partecipata) Gestione della regolamentazione e dei controlli in materia ambientale ed igienico-sanitaria Gestione verde pubblico

<p><b>4° SETTORE</b></p> <p><b>SETTORE SOCIALE E SETTORE CULTURA</b></p>	<p>Servizi socio sanitari Sport Servizi diversi alla persona Servizi scolastici (asilo nido, scuola infanzia, scuola primaria, scuola secondaria) Cultura Biblioteca</p>	<p>Gestione servizi di tutela minori e della famiglia Gestione interventi a favore delle persone in difficoltà Gestione servizi di assistenza a soggetti diversamente abili e servizi socio-assistenziali per anziani Gestione iniziative per la formazione permanente e l'orientamento al lavoro Erogazione contributi economici a persone disagiate (tutte le categorie) Gestione delle problematiche abitative Organizzazione manifestazioni ed iniziative culturali Concessione patrocini e contributi alle associazioni culturali, di volontariato e sportive Gestione strutture, servizi ed iniziative sportive Gestione servizio di Asilo nido comunale Gestione dei servizi di supporto e dei servizi integrativi al Piano dell'offerta formativa Gestione dei servizi di Assistenza Scolastica (pre-post scuola) Gestione del servizio Trasporto Scolastico Gestione del servizio Refezione scolastica Gestione della biblioteca e del patrimonio culturale - Museo della pesca</p>
<p><b>5° SETTORE – SETTORE TRIBUTI E ATTIVITA' PRODUTTIVE – SETTORE PERSONALE</b></p>	<p>Gestione tributi Turismo Servizio personale Risorse umane</p>	<p>Gestione delle entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa Gestione Ufficio Informazioni Accoglienza Turistica (IAT) Gestione manifestazioni ed eventi locali Gestione delle risorse umane e dell'organizzazione</p>
<p><b>CORPO DI POLIZIA LOCALE</b></p>	<p>Polizia Locale Viabilità Vigilanza, Segnaletica stradale Polizia Amministrativa Commercio Depenalizzazione Vigilanza edilizia e ambientale Commercio su aree pubbliche Protezione civile</p>	<p>Gestione dei servizi di vigilanza sul territorio e sulle attività della popolazione Gestione dei servizi di prevenzione e controllo della sicurezza stradale Gestione dei servizi di vigilanza sull'attività edilizia, commerciale e produttiva Regolamentazione, controllo e sostegno delle attività produttive e commerciali Gestione delle sanzioni amministrative Gestione della Protezione civile</p>

## **4 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO**

### **4.1 Le risorse umane e l'organizzazione dell'Ente**

L'attuale inquadramento normativo prevede l'inserimento della programmazione del fabbisogno del personale nella sezione 3.3 del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), di cui al D.L. 80/2021 art. 6 commi da 1 a 4, convertito con modificazioni nella Legge numero 113 del 06.08.2021 e s.m.i.

La struttura organizzativa dell'Ente gode di flessibilità legislativa, in quanto ogni amministrazione può intervenire sulla macrostruttura organizzativa ai fini di efficientare la realizzazione delle strategie di mandato. Questa autonomia (pur nel rispetto di rigorosi vincoli di legge in materia di personale e relativa spesa) favorisce una strutturazione che assicura produttività al sistema, in modo tale che il confronto tra obiettivi pianificati e risultati finali sia il più congruente possibile.

L'Ente locale stabilisce, dunque, la propria struttura interna nell'ambito dell'autonomia prevista dall'art. 3 comma 4 del TUEL, attraverso l'identificazione di obiettivi, compiti, responsabilità e meccanismi di coordinamento e controllo, nel rispetto dei principi generali fissati dalle disposizioni di legge e dello Statuto, nonché dei vincoli legati alla contrattazione nazionale e di spesa.

Ecco quindi perché la struttura organizzativa di un Ente rappresenta una delle leve fondamentali ed è cruciale nell'attività di raggiungimento degli obiettivi programmati (in coerenza con gli indirizzi pianificati dall'Amministrazione), realizzando contemporaneamente il migliore rapporto fra le risorse consumate ed i bisogni soddisfatti, il tutto per raggiungere il fine ultimo della Pubblica Amministrazione che è quello di erogare servizi di qualità in condizioni di efficacia ed efficienza nonché di massima trasparenza, che siano in grado di soddisfare i bisogni del territorio.

Punto di partenza è il modello organizzativo adottato dall'Ente, per questo motivo, nei successivi paragrafi verrà illustrata sia la composizione del Consiglio Comunale quale organo politico – amministrativo sia dell'Ente nel suo complesso.

## 4.2 Organi di indirizzo politico – amministrativo

Il Consiglio Comunale è composto dal Sindaco e da un numero di Consiglieri che varia in base a determinate classi di popolazione. Nel corso del 2023, a seguito delle modifiche legislative avvenute in materia elettorale, il Consiglio Comunale del Comune di Porto Tolle, così come risultante dall'ultimo censimento permanente della popolazione effettuato nel 2021, approvato con D.P.R. 20 gennaio 2023 e pubblicato nel supplemento ordinario n. 10 della Gazzetta Ufficiale n.53 del 3 marzo 2023, si riduce passando da 17 a 13 componenti (Fig.2).

In data 15 Maggio 2023 si sono svolte le consultazioni elettorali per l'elezione diretta del Sindaco e del Consiglio Comunale di Porto Tolle. Con Deliberazione Consiliare n. 17 del 30.05.2023 si è proceduto alla convalida degli eletti alla carica di Sindaco e di Consigliere Comunale, come segue:

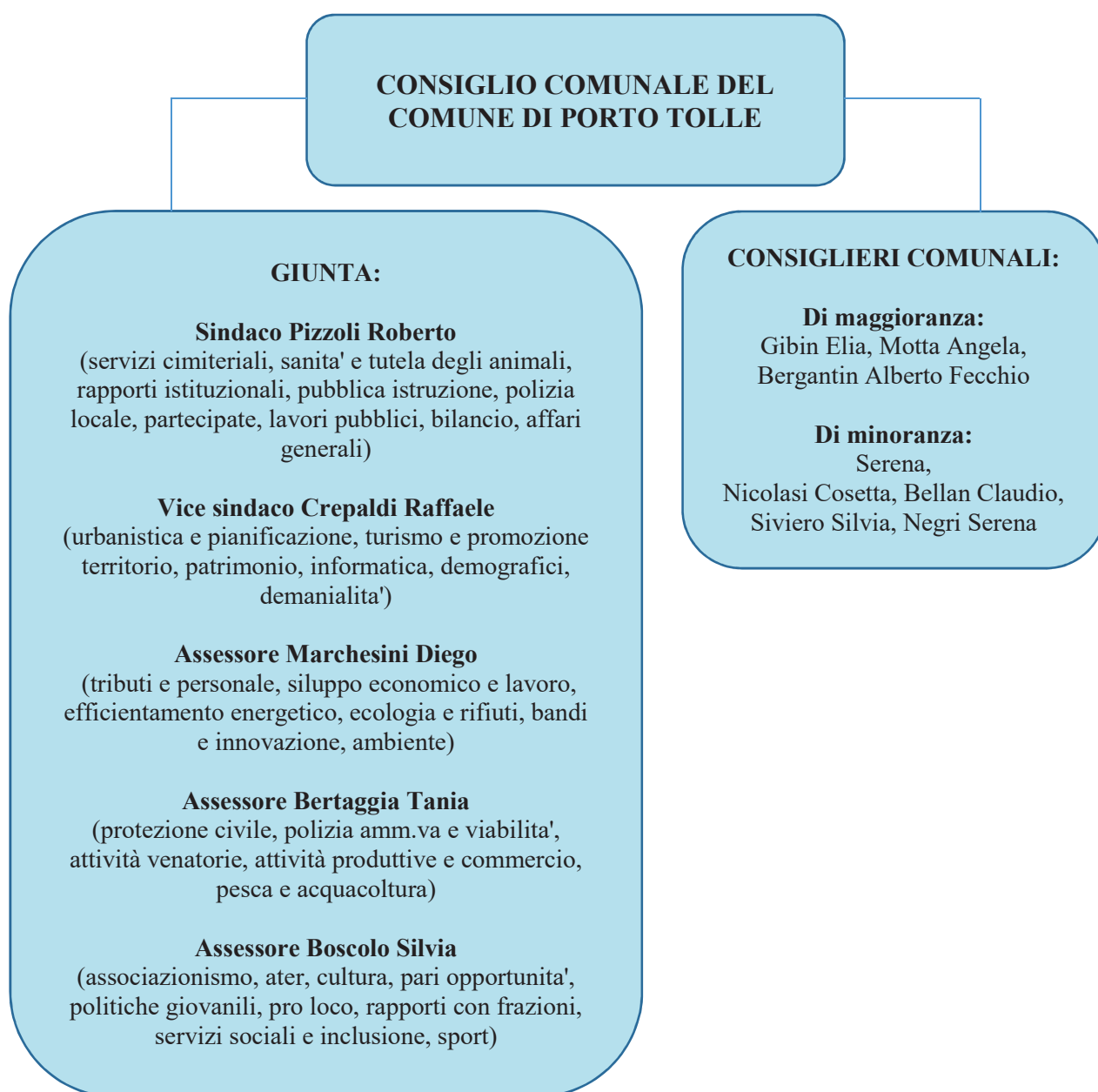


Figura 2: Composizione del Consiglio Comunale del Comune di Porto Tolle dopo le Elezioni Amministrative 2023

### 4.3 Organigramma dell'ente

Alla data del 31.12.2022 l'organigramma dell'ente era composto come illustrato dalla tabella seguente, attribuendo, ai sensi dell'articolo 109, 2 comma e dell'articolo 50, 10 comma del D. Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 – T.U.E., dell'articolo 23 del vigente Regolamento in materia di Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi e attraverso Decreto del Sindaco Roberto Pizzoli numero 4 del 31.05.2021, gli incarichi di Elevata Qualificazione - Posizioni Organizzative ai sotto elencati Funzionari Responsabili dei vari settori:

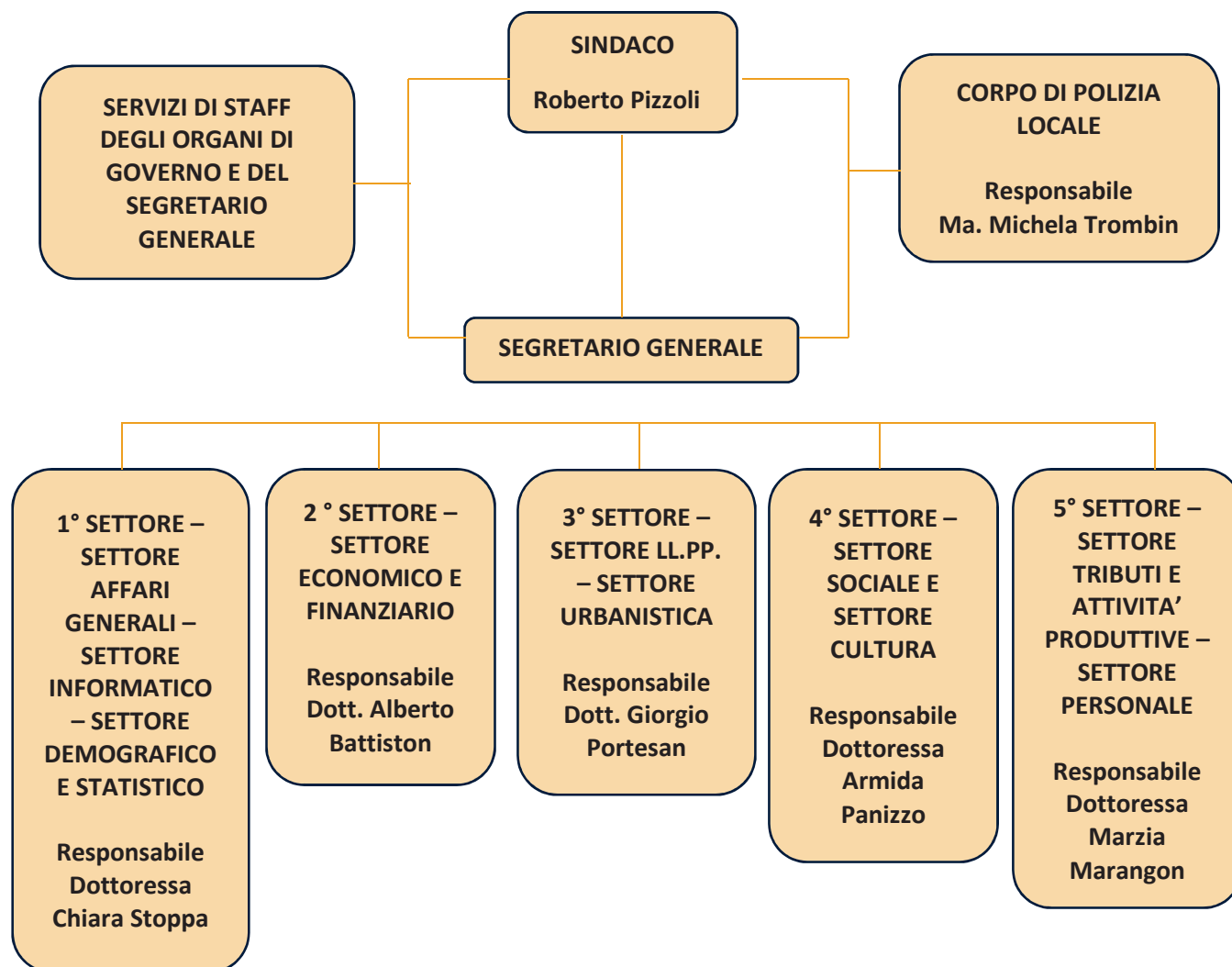


Figura 3: Organigramma dell'Ente al 31.12.2022

Successivamente, le Elezioni Amministrative del 14/15 maggio 2023 hanno riconfermato il Sindaco Roberto Pizzoli, il quale attraverso i Decreti n. 9, 10, 11, 12, 13 del 31.07.2023 e il Decreto n. 14 del 02.08.2023, oltre a riconfermare ai Responsabili dei settori I, IV, V e del Corpo di Polizia Locale gli incarichi di Elevata Qualificazione – Posizione Organizzativa conferisce l'incarico di Responsabile di struttura apicale e conseguente individuazione di EQ ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL 16.11.2022, al Rag. Andrea Salvi e al Dottor Enzo Banin rispettivamente nel II e III settore.

L'organigramma dell'ente si è perciò modificato secondo il seguente schema:

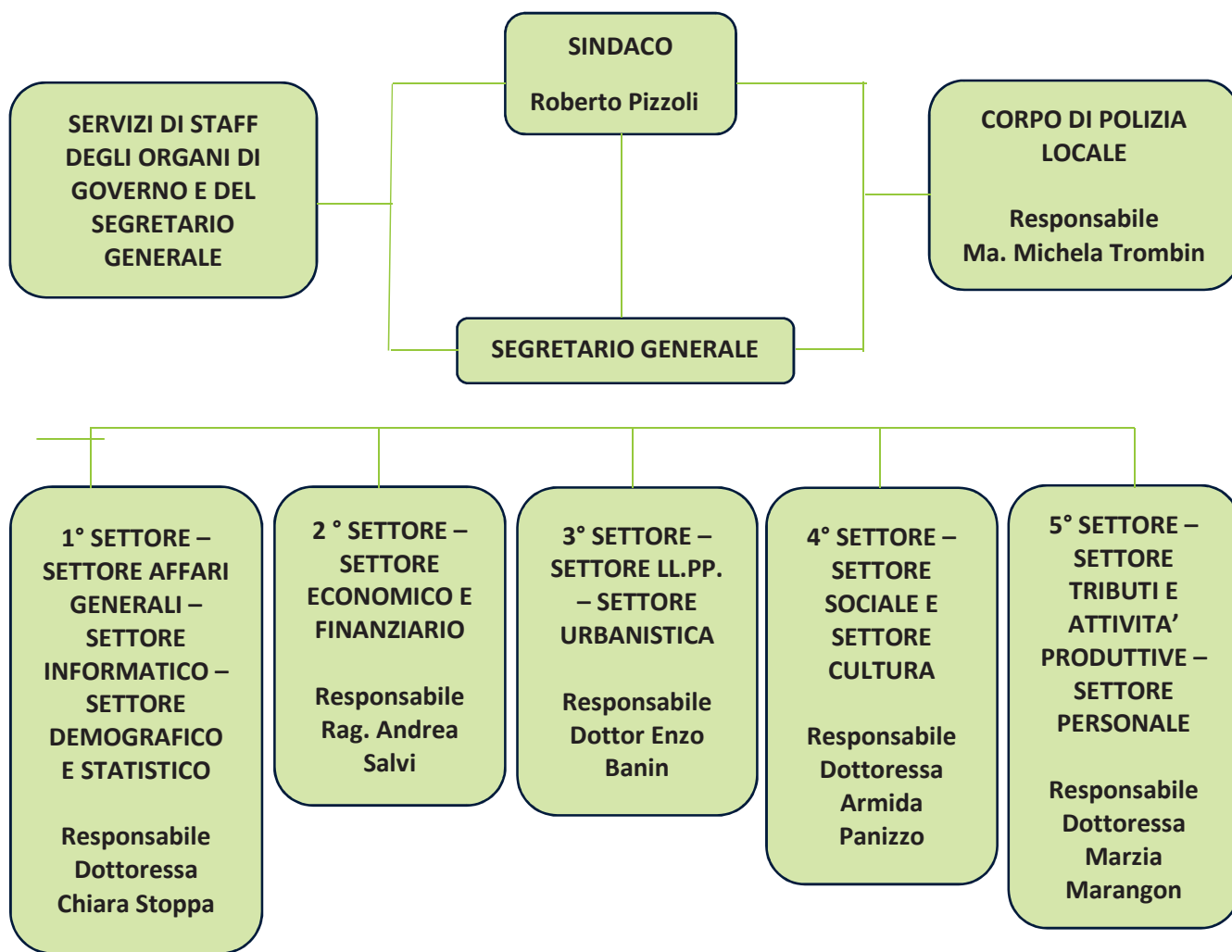


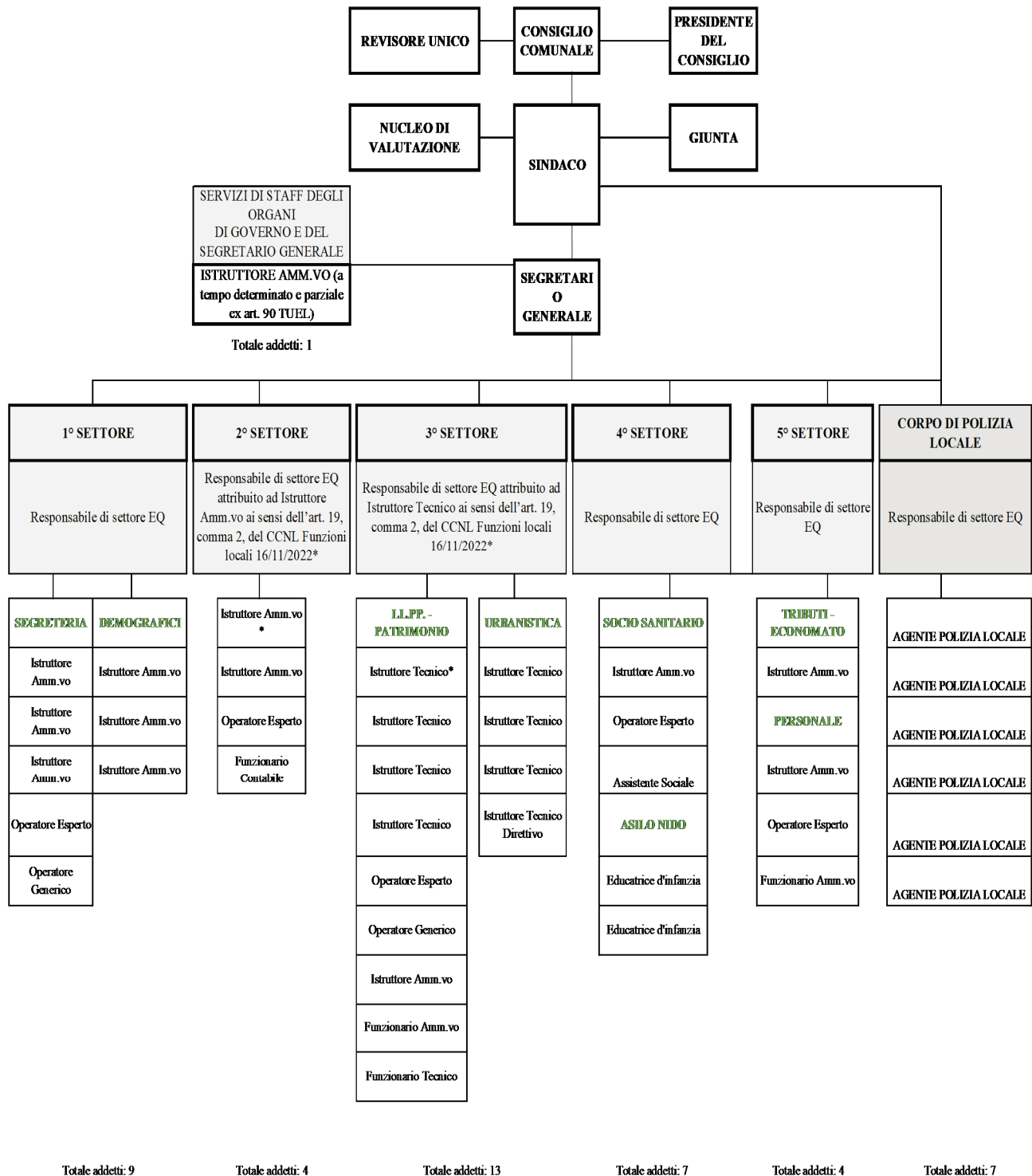
Figura 4: Organigramma dell'Ente dopo le Elezioni Amministrative 2023

La dotazione organica del Comune di Porto Tolle al 31.12.2023 era composta come di seguito:



## Comune di Porto Tolle

### Organigramma dipendenti al 31/12/2023



## **5. RENDICONTAZIONE DEGLI OBIETTIVI**

### **5.1 Principi di gestione seguiti**

L'operato del Comune di Porto Tolle 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.

### **5.2 Obiettivi, risultati e scostamenti**

L'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) ha disposto l'unificazione del Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e del Piano delle performance all'interno del PEG. Il PEG costituisce quindi lo strumento fondamentale in cui vengono individuati, esplicitati e assegnati ai Dirigenti o Responsabili gli obiettivi di gestione, unitamente alle dotazioni umane, strumentali e finanziarie necessarie.

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 267/2000, la Giunta Comunale, con deliberazione n. 43 del 19/04/2023, ha approvato il PEG: la proposta, elaborata dal settore finanziario sulla base delle proposte dei responsabili dei servizi, è stata redatta conformemente ai programmi, piani e obiettivi generali dell'amministrazione, contenuti nel Documento Unico di Programmazione, nel programma strategico e nel Bilancio di previsione. Pertanto, costituisce documento di raccordo tra gli strumenti programmatici, gli obiettivi e le azioni da affidare alla struttura organizzativa dell'Ente, individuando i centri di responsabilità ed assegnando le risorse e le disponibilità finanziarie di entrata e di spesa necessarie al loro raggiungimento.

Sono oggetto di misurazione e valutazione il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura e la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità (responsabili) o alla performance del settore/servizio (dipendenti) nonché le competenze e i relativi comportamenti tenuti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati.

L'attività di misurazione e valutazione viene svolta secondo le modalità stabilite nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi – Stralcio sul sistema di valutazione e misurazione della performance - approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 120 del 08.09.2021.



In conformità con quanto stabilito negli atti sopracitati, tale attività è stata eseguita come di seguito specificato:

1. Valutazione dei responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa (ora incarico di Elevata Qualificazione): si prenderanno in considerazione, oltre agli obiettivi specifici assegnati, cinque macro aree:

- **Qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente:** capacità di allineare i propri comportamenti alle necessità, priorità ed obiettivi dell'Ente.
- **Organizzazione e innovazione:** capacità dimostrate di partecipare alla costruzione degli obiettivi, tradurli in piani d'azione e darne realizzazione, nonché adattarsi ai cambiamenti interni all'Ente; capacità di stimolare l'innovazione a livello informatico, organizzativo e/o procedurale.
- **Collaborazione, comunicazione e integrazione:** capacità dimostrate di saper lavorare in gruppo e collaborare con altri settori ed Enti al fine della realizzazione dei progetti e/o della risoluzione dei problemi.
- **Orientamento al cittadino e/o al cliente interno:** capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che nel rispetto delle regole organizzative siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente interno, nonché al raggiungimento di una maggiore qualità del servizio.
- **Valorizzazione e corretta valutazione dei propri collaboratori:** capacità di motivare i collaboratori e svilupparne competenze e capacità; capacità di governare il processo di valutazione attraverso una chiara definizione degli obiettivi assegnati e delle attese, una motivata differenziazione della valutazione e rispetto dei metodi di valutazione adottati.

2. Valutazione dei dipendenti, oltre alla valutazione degli obiettivi assegnati dal Responsabile del Settore, articolata con riferimento a:

- **Contributo personale alla realizzazione degli obiettivi - Impegno ed affidabilità:** capacità dimostrate di saper lavorare in gruppo e collaborare con altri settori ed Enti al fine della realizzazione dei progetti e/o della risoluzione dei problemi.
- **Cooperazione e integrazione:** capacità di operare in gruppo di lavoro, di mantenere relazioni positive e di promuovere l'integrazione verso gli altri dipendenti e tra centri di responsabilità.
- **Propensione al cambiamento ed innovazione:** autonomia e capacità di gestire situazioni complesse e di proporre in autonomia soluzioni alle stesse; capacità di inserirsi positivamente nei processi di innovazione, propensione ad individuare nuove modalità di analisi, sviluppando nuove tecniche e metodi di lavoro.

Gli obblighi di pubblicità in relazione alla performance dell'Ente sono assolti mediante pubblicazione dei relativi documenti nella sezione "Amministrazione trasparente - Performance" del sito istituzionale, raggiungibile all'indirizzo:

<https://www.comune.portotolle.ro.it/c029039/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/97>

### 5.3 Sintesi del livello di raggiungimento degli obiettivi per Settore

Obiettivi 2023/2025		Settori	Annualità coinvolte	Annualità valutata	Raggiungimento al 31.12.2023
1	Processo partecipativo per la regolamentazione e attivazione dell'Ufficio di Direzione	Tutti i settori	2023	2023	57,14%
2	Piano di formazione 2023 rivolto a tutti i dipendenti comunali	Tutti i settori	2023	2023	100%
3	PNRR e digitalizzazione del Comune di Porto Tolle (obiettivo intersettoriale che coinvolge Settore Finanziario e Polizia Locale	I	2023	2023	100%
4	Trascrizione atti per iscrizioni italiani residenti all'estero.	I	2023	2023	100%
5	Riorganizzazione del bilancio di previsione con utilizzo puntuale e dettagliato della corretta codifica SIOPE in base alla natura della spesa e dell'entrata	II	2023	2023	100%
6	Formazione generica e specifica di una nuova unità di personale da assegnare stabilmente al Servizio Finanziario, e mantenimento dei livelli qualitativi del servizio.	II	2023	2023	100%
7	Gestione patrimonio pubblico	III	2023	2023	100%
8	Gestione Pratiche Edilizie - organizzazione attività mirate alla digitalizzazione delle procedure	III	2023	2023	100%
10	Piani di intervento a favore dei giovani DGR 1549/2021 e DGR 840/2022	IV	2023	2023	28,57%
11	Costituzione Tavolo del Terzo Settore	IV	2023	2023	42,85%
12	Riduzione e recupero dell'evasione fiscale	V	2023	2023	100%
13	Elaborazione del piano integrato di attività ed organizzazione PIAO 2023 – 2025	V	2023	2023	71,42%
14	Predisposizione ed attuazione stalli rosa e parcheggi disabili nel territorio comunale con adesione al sistema VIVINPASS	Polizia Locale	2023	2023	100%
15	Alienazione beni comando polizia locale	Polizia locale	2023	2023	100%
16	Dematerializzazione degli atti della polizia locale ed archivio storico attività produttive	Polizia locale	2023	2023	100%

## ***5.4 Sintesi della performance individuale dei Responsabili di Settore e dei dipendenti***

Per ciascun Responsabile di Settore / titolare di incarico di Elevata Qualificazione e per ciascun dipendente è stata redatta la scheda di valutazione della performance individuale e tutte le schede sono conservate agli atti.

## ***5.5 Altre attività e risultati raggiunti***

### ***5.5.1 Prevenzione della corruzione e trasparenza***

Il Comune di Porto Tolle ha puntualmente assolto gli adempimenti in tema di **prevenzione della corruzione e trasparenza** (PTPC che, si rammenta, dal 2023 è divenuto sottosezione “rischi corruttivi e trasparenza” prevista all’interno del PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione), predisponendo ed aggiornando annualmente il proprio piano di prevenzione della corruzione ed assicurando sia il monitoraggio della relativa attuazione ed applicazione delle misure specifiche da parte dei dirigenti, sia la rendicontazione finale.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza è stato approvato da ultimo come singolo adempimento con la deliberazione della Giunta Comunale numero 39 del 20.04.2022. Successivamente tale adempimento è stato ricompreso nella specifica sezione 2.3 del PIAO, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale numero 81 del 09.08.2023.

### ***5.5.2 Cronologia dei principali documenti approvati***

I principali documenti relativi alla programmazione economico-finanziaria ed al ciclo della performance approvati nell’anno oggetto di relazione sono:

- Deliberazione della Giunta Comunale n. 126 del 31.05.2023 “Approvazione dello schema di rendiconto della gestione 2022 ed Approvazione della relazione sulla gestione allegata al rendiconto - anno 2022”;
- Deliberazione del Consiglio Comunale n. 25 del 08.06.2023 “Approvazione rendiconto della gestione 2022”;
- Deliberazione della Giunta Comunale n.170 del 19.07.2023 “Presa d'atto della Rendicontazione della Performance anno 2022”
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 12.04.2023 “Approvazione D.U.P 2023 -2025, e del bilancio di previsione per gli esercizi 2023-2025;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 119 del 15.11.2023 “Approvazione D.U.P 2024 - 2026, schema del bilancio di previsione finanziario 2024-2026, della nota integrativa e del piano degli indicatori attesi di bilancio;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 19.04.2023 “Art. 169 del D.Lgs. 267/2000 - Piano Esecutivo di gestione 2023 – 2025 - Approvazione”;

- Deliberazione del Consiglio Comunale n. 63 del 29.11.2023 “Art. 175 e 193 D.Lgs. 18 Agosto 2000 – Variazione di assestamento generale e controllo degli equilibri di bilancio – Bilancio di previsione finanziario 2022/2024”;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 81 del 09.08.2023 “Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025.”