



COMUNE DI ALTISSIMO
(Provincia di Vicenza)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COPIA

ANNO 2023
N. 50 del Reg. Delibere

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2022.

L'anno 2023, il giorno 31 del mese di Ottobre alle ore 17:00 nella sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale. Eseguito l'appello risultano:

		Presente/Assente
Trevisan Omar Loris	Sindaco	Presente
Farinon Lorella	Assessore	Presente
Ponza Fausta Antonella	Assessore	Presente

N. Presenti 3 N. Assenti 0

Partecipa alla seduta il Vice Segretario Comunale Mingardi Monica Elena.

Il/La Sig./ra Trevisan Omar Loris nella sua qualità Sindaco pro-tempore, assume la presidenza e riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2022.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'art. 10 comma 1 lett. b) del D. Lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, prevede che ogni ente adotti annualmente una "Relazione sulla performance" che evidenzi i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati;

Considerato che il concetto di performance si valuta per migliorare la qualità dei servizi e la competenza dei dipendenti e che il ciclo di gestione della performance raccoglie in un unico quadro le funzioni di pianificazione, monitoraggio, misurazione e valutazione, conseguenze della valutazione e rendicontazione;

Dato atto che il piano delle performance è uno strumento coerente ed esplicativo del DUP e si pone come elemento fondante la valutazione dei responsabili di area e dei singoli dipendenti;

Ricordato che il Documento Unico di Programmazione (DUP) e il bilancio di previsione 2022/2024 del Comune di Altissimo è stato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 22/03/2022;

che con deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 22/03/2022 è stato approvato il Piano della performance e degli obiettivi per il triennio 2022/2024;

Atteso che il sistema di gestione della performance ha visto la partecipazione dei seguenti soggetti:

- vertice politico amministrativo che ha fissato le priorità politiche;
- responsabili di area e dipendenti che hanno attuato le priorità politiche traducendole, attraverso l'attività di gestione, in servizi per i cittadini;

Precisato che l'attribuzione degli obiettivi è stata realizzata sulla base degli indirizzi strategici delineati dall'Amministrazione garantendo il mantenimento di livelli adeguati di servizio;

Vista la relazione sulla performance relativa all'anno 2022, allegata alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale, con la quale vengono evidenziati, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;

Visto il vigente regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Visti gli allegati pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000;

Con votazione favorevole unanime, espressa nei modi e forme di legge;

DELIBERA

1. di prendere atto del grado di raggiungimento degli obiettivi del Piano della performance del Comune di Altissimo per l'esercizio 2022, come riportato nel documento allegato al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale;
2. di disporre la pubblicazione della relazione allegata sul sito web del Comune di Altissimo, nell'apposita sezione "*Amministrazione trasparente*";
3. di dare atto che ai fini della retribuzione di risultato alle P.O. che viene destinata una quota percentuale di almeno il 15% delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato;
4. di dare atto, infine, che per il personale non PO le risorse sono state quantificate ex art. 67 del CCNL

21/05/2018.

Con separata ed unanime votazione favorevole, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Ls. 267/2000 per la necessità di procedere ai successivi adempimenti che concludano il ciclo della performance 2022.

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2022.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi dell'art. 49, commi 1 e 2, e dell'art. 147 bis, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa.

Li, 31/10/2023

La Responsabile di Area

Monica Elena Mingardi
ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49, comma 2, e dell'art. 147 bis, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile.

Li, 31/10/2023

La Responsabile Area Contabile
Monica Elena Mingardi
ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente

Trevisan Omar Loris
ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE

Il Vice Segretario Comunale

Monica Elena Mingardi
ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio elettronico dal 02/11/2023 al 17/11/2023 per quindici giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. N.267/2000, Art.32 commi 1 e 2 Legge 69/2009.

Li, 02/11/2023

Il Vice Segretario Comunale

Monica Elena Mingardi
ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE

ATTESTATO DI ESECUTIVITA`

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile il giorno 31/10/2023, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267. La deliberazione stessa diverrà esecutiva il giorno 13/11/2023, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del T.U. approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e successive modifiche ed integrazioni.

Li, 02/11/2023

Il Vice Segretario Comunale

Monica Elena Mingardi
ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE

Copia conforme all'originale.



COMUNE DI ALTISSIMO

Provincia di Vicenza

RELAZIONE AL PIANO DELLA PERFORMANCE
DEL COMUNE DI ALTISSIMO
ESERCIZIO 2022

PREMESSA

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (decreto Brunetta) ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale volte a migliorare la produttività, l'efficacia e la trasparenza dell'attività amministrativa e a garantire un miglioramento continuo dei servizi pubblici.

La relazione sulla performance si sostanzia in un documento di sintesi dei risultati organizzativi ottenuti dall'Ente relativamente all'andamento della programmazione, al raggiungimento degli obiettivi stabiliti in sede di pianificazione e valutazione rispetto ai risultati attesi.

Fra queste occupa un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategica alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti. L'attuazione del ciclo della performance si fonda sulla sussistenza di quattro elementi fondamentali:

- _ Piano della Performance e Piano degli Obiettivi annuali di Performance;
- _ Sistema di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa;
- _ Sistema di misurazione e valutazione della Performance Individuale;
- _ Relazione della Performance.

La stesura della Relazione sulla Performance è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

IL PIANO DELLA PERFORMANCE E DEGLI OBIETTIVI 2022

Il Comune di Altissimo nell'anno 2022 ha adottato il Piano della performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 22/03/2022 assegnando obiettivi e programmi in quota parte e in relazione ai diversi e specifici ambiti di pertinenza a ciascun Responsabile di area.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi di performance 2022 ha seguito il seguente schema:

- individuazione di obiettivi di performance organizzativa collettiva che contribuiscano alla performance dell'Ente, ricondotti alla programmazione e tali da coinvolgere l'intera struttura;
- individuazione di obiettivi strategici di performance individuale, correlati e funzionali al programma di mandato dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi "strategici" in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 150/2009.

RELAZIONE SUI RISULTATI 2022 PER UNITÀ ORGANIZZATIVA

Lo stato emergenziale connesso al Covid-19 è terminato al 31 marzo 2022 ed ha comportato un graduale abbandono delle restrizioni adottate per fronteggiare la diffusione dell'epidemia con ricadute positive sulle capacità organizzative dell'ente e il completo rientro in presenza del personale che prestava la propria attività lavorativa in regime di smartworking.

L'anno è stato anche caratterizzato dalle opportunità offerte dal NextGenerationEU, il programma di investimenti e riforme dell'Unione Europea da 750 miliardi euro, per il quale il Comune di Altissimo si è impegnato alla ricerca di bandi e nella presentazione di domande che potessero finanziare progetti da realizzare od opportunità di tipo *lump sum* da cogliere

Da ricordare anche il Decreto Legge n. 80/2021 con cui è stato istituito il Piano Integrato di Attività e Organizzazione che rappresenta un documento unico di programmazione e governance il quale va a sostituire tutti i programmi che fino al 2022 le Pubbliche Amministrazioni erano tenute a predisporre con diversa e autonoma programmazione (es. i piani della performance, il piano triennale dei fabbisogni di personale, il piano Anticorruzione, il piano delle azioni positive).

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di semplificazione, molti degli atti di pianificazione e controllo cui sono tenute le amministrazioni e per l'anno 2022 il Comune di Altissimo lo ha approvato con delibera di Giunta Comunale n. 52 del 18/10/2022.

Tutto ciò premesso, l'andamento del Piano della performance 2022 può essere considerato positivamente, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi di programma strategici e degli obiettivi di sviluppo attribuiti alle P.O.

Di seguito si riassumono gli obiettivi collettivi, intersettoriali ed individuali nonché il dettaglio dei risultati raggiunti:

- OBIETTIVI DI ENTE

1. Attuazione della disciplina privacy del Regolamento UE N. 679/2016 (G.D.P.R.) e formazione dei dipendenti;

Periodo di riferimento: anno 2022;

Risultato atteso: attuazione degli obblighi previsti dal GDPR e avvio attività di formazione rivolta al personale dipendente al fine di implementare il grado di informazione nelle procedure di gestione dei dati personali al fine di un corretto utilizzo degli stessi;

Conclusione: 31/12/2022.

Risultato: conseguito al 100%. E' stata effettuata la formazione specifica programmata ed è stato completato positivamente il questionario finale predisposto per valutare il grado di apprendimento di ciascun dipendente. Sono state attivati i processi e gli adempimenti formali (modulistica, informativa) ed è stato aggiornato il registro dei trattamenti.

2. Attuazione della disciplina sulla transizione al digitale e formazione dei dipendenti;

Periodo di riferimento: anno 2022;

Risultato atteso: attuazione degli obblighi previsti dalla normativa, valutazione competenze digitali e avvio attività di formazione rivolta al personale dipendente sulla sicurezza informatica, il phishing, ecc;

Conclusione: 31/12/2022.

Risultato: rinviato all'anno 2023 in quanto la riorganizzazione dell'ente, a seguito delle nuove assunzioni di personale verificatesi a fine 2021, ha comportato la necessità di formazione specifica su singole materie e sull'uso degli applicativi dell'ente al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi all'utenza sia interna che esterna al Comune..

N.B.: Nonostante nel piano performance non vi sia evidenza, c'è da segnalare che nel corso dell'anno sono state anche attuate azioni positive contenute negli obiettivi programmatici del Piano triennale delle azioni positive particolarmente per quanto riguarda l'azione n. 1 "ambiente di lavoro" e n. 2 "formazione".

Si è dato corso ad interventi di miglioramento degli uffici attuati sia con operazioni di tinteggiatura interna che con l'acquisto di elementi di arredo funzionali ed ergonomici che contribuiscono a rendere l'ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente.

Si è dato corso ad attività formative con la finalità di permettere a tutto il personale di sviluppare crescita e capacità professionali, accogliendo le esigenze formative di ciascuno. Gli attestati dei corsi frequentati dai dipendenti sono conservati nei fascicoli personali di ognuno.

Il clima sociale interno all'ente e le relazioni sono improntate alla positività, alla collaborazione e alla circolazione delle informazioni. Nonostante i rilevanti carichi di lavoro cui è sottoposto il personale, non si registrano conflittualità.

Tutto ciò ad evidenza del fatto che il Piano non è stato redatto al solo scopo di adempiere ad un obbligo normativo ma rappresenta un'occasione per far presente che la gestione delle risorse umane avviene in un'ottica di parità di genere e di rispetto di tutti i lavoratori.

Si evidenzia, infine, che sono state fornite direttive verbali al personale in merito ai comportamenti virtuosi da attuare in ufficio al fine di limitare il più possibile i consumi energetici che, come noto, hanno subito rilevanti aumenti nel 2022. Azioni e buone abitudini che i dipendenti hanno fatto proprie con senso di responsabilità.

OBIETTIVI TRASVERSALI/INTERSETTORIALI

1. Trasversale area amministrativa e contabile: implementazione e sviluppo tecnologico del sistema informativo comunale, modifiche al sito internet istituzionale con migliore accessibilità per il cittadino, attuazione del Cad e della normativa per la transizione al digitale;

Periodo di riferimento: anni 2022 e 2023;

Risultato atteso: obiettivo pluriennale che consiste nella riorganizzazione dei processi finalizzati alla realizzazione di un'amministrazione digitale, aperta e accessibile;

Conclusione: 31/12/2023.

Risultato ottenuto: conseguito al 100%. Sono state predisposte l'istruttoria e le richieste di finanziamento per cinque misure PNRR in ambito digitale (PA digitale 2026), tutte ammesse. Nello specifico, si tratta: della migrazione al cloud dei servizi digitali, dell'estensione dell'utilizzo delle piattaforme SPID CIE, dell'esperienza del cittadino nei servizi pubblici attraverso l'uso del sito web, l'utilizzo della piattaforma PagoPA e app IO.

2. Trasversale area amministrativa e contabile: redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.). Si tratta di un documento unico che sostituirà il Piano degli obiettivi, il Piano operativo del lavoro agile, il Piano della formazione, il Piano triennale del fabbisogno del personale, il Piano anticorruzione (PTPCT).

Periodo di riferimento: anno 2022;

Risultato atteso: semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure, attuazione di azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità all'amministrazione da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni; azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere;

Conclusione: 31/12/2022.

Risultato ottenuto: conseguito al 100%. Il Piano è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 52 del 18/10/2022, pubblicato nelle sottosezioni dell'Amministrazione Trasparente e trasmesso al dipartimento della Funzione Pubblica con le modalità dallo stesso previste.

3. Trasversale area amministrativa e contabile: applicazione del nuovo C.C.N.L. 2019/2021 con l'adozione degli atti conseguenti e l'applicazione degli istituti giuridici ed economici connessi, nonché la predisposizione di quanto necessario per addivenire all'approvazione del contratto decentrato integrativo.

Periodo di riferimento: anni 2022 e 2023;

Risultato atteso: dare attuazione agli istituti contrattuali del triennio 2019/2021.

Risultato ottenuto: conseguito al 100% per l'anno 2022. Il nuovo CCNL FL è stato sottoscritto il 16/11/2022 per cui è stata data attuazione ai primi adempimenti procedendo alla nomina della delegazione trattante di parte pubblica e all'applicazione degli istituti contrattuali a contenuto economico (riconoscimento arretrati contrattuali).

4. Trasversale area amministrativa, contabile e tecnica: velocizzazione dei tempi di pagamento delle fatture migliorando il dato medio dell'anno 2021 (indice di tempestività -7,00);

Periodo di riferimento: anno 2022;

Risultato atteso: mantenimento dei tempi medi di pagamento al di sotto della naturale scadenza delle fatture evitando la possibilità di far sorgere debiti commerciali al 31 dicembre e migliorando, al contempo, l'indicatore di tempestività rispetto all'anno 2021.

Risultato ottenuto: conseguito al 100%. Sono stati ridotti i tempi medi ponderati di pagamento, attestatisi a 18 giorni con un ritardo di - 23 giorni, ed è stato ridotto lo stock di debito presente a fine anno che è risultato - € 269,07.

- OBIETTIVI INDIVIDUALI

A) Area amministrativa

1. Segreteria e Affari Generali

1. Prosecuzione utilizzo dei fondi emergenziali ai fini dell'attuazione di interventi a sostegno delle famiglie e di contrasto alla povertà;

Periodo di riferimento: anno 2022;

Risultato atteso: sviluppo e gestione di interventi sociali proattivi quali il sostegno alle politiche abitative e sostegni economici per fronteggiare il rincaro delle bollette energetiche;

Conclusione: 31/12/2022.

Risultato ottenuto: conseguito al 100%. Sono stati assegnati contributi economici per spese energetiche di significativa entità su due linee di intervento: una destinata alle utenze domestiche dove i beneficiari sono stati in totale 16 nuclei familiari e l'altra per utenze non domestiche i cui beneficiari sono state 12 attività economiche.

2. Servizi Demografici

Dematerializzazione registri di nascita dagli anni 1920 al 1977 (per circa 1.500 atti) con inserimento delle annotazioni a margine;

Periodo di riferimento: anno 2022;

Risultato atteso: snellimento nel rilascio di certificati ed estratti di nascita, limitazione delle possibilità di errori ed omissioni, formazione di un archivio storico unico per migliorare la conservazione e consultazione;

Conclusione: 31/12/2022.

Risultato ottenuto: conseguito al 70% a motivo dei due turni elettorali per referendum (12/06/2022) ed elezioni politiche (25/09/2022) che hanno condizionato pesantemente l'attività dell'ufficio; il mancato raggiungimento non dipende quindi da cause imputabili al personale.

Rispetto alla previsione sono stati dematerializzati gli atti dall'anno 1944 al 1977 per un totale di n. 1.081 atti e n. 752 annotazioni a margine. L'emissione di certificati ed estratti di nascita è più agevole e produce risparmi di spesa sui tempi di rilascio.

B) Area contabile

1. Servizio Economico-Finanziario

1.1 Revisione straordinaria dell'inventario comunale e aggiornamento, mediante software GPI Spa collegato alla contabilità finanziaria, dei valori sia per l'aspetto finanziario che per quello economico-patrimoniale;

Periodo di riferimento: anno 2022;

Risultato atteso: obiettivo pluriennale per la redazione di un inventario aggiornato propedeutico all'approvazione del rendiconto di gestione 2021.

Risultato ottenuto: conseguito al 100% per l'anno 2022. E' stato acquisito il software necessario ed è stato formato il personale. Tuttavia per l'anno 2023 si valuterà l'opportunità di esternalizzare il servizio stante la difficoltà di reperimento dei dati finanziari pregressi.

1.2 Redazione DUP e schema di bilancio 2023-2025 entro il 31/12/2022;

Periodo di riferimento: anno 2022;

Risultato atteso: rispetto del termine di cui all'art. 163 del Tuel 267/2000 con limitazione al minimo, se non eliminazione, del periodo di esercizio provvisorio.

Risultato ottenuto: conseguito al 100%. Lo schema di bilancio è stato approvato dalla Giunta Comunale il 29/12/2022.

2. Servizio Tributi

1. Attività di bonifica e correzione delle anomalie della banca dati TARI con riattivazione delle procedure per il recupero della tassa evasa totalmente o parzialmente negli anni precedenti tramite lettere di *compliance* e/o emissione di ruolo;

Periodo di riferimento: anno 2022;

Risultato atteso: recupero dell'evasione TARI al fine di permettere l'allineamento delle partite sospese a causa dell'emergenza Covid-19.

Risultato ottenuto: conseguito al 100%. Dapprima è stata attivata la formazione del personale neoassunto e successivamente si è proseguito alla verifica e bonifica dei dati presenti in archivio attingendo anche dal catasto e dall'Agenzia Entrate. La collaborazione con l'ufficio protocollo è stata costante per cui ogni richiesta/variazione di residenza è stata verificata al fine di predisporre ed inviare ai contribuenti, in termini tempestivi, la situazione contributiva aggiornata e i calcoli per il pagamento.

C) Area tecnica

1.1. Definizione di pratiche relative a piani attuativi con eventuale cessione di aree;

Periodo di riferimento: anno 2022;

Risultato atteso: definizione di pratiche pendenti con i cittadini e mai concluse, con predisposizione della documentazione necessaria alla stipula dei rogiti notarili;

Conclusione: 31/12/2022.

Risultato ottenuto: conseguito al 100%. L'attività si è rivelata particolarmente complessa sia per l'opera di ricostruzione documentale (si trattava di lottizzazioni risalenti agli anni '80) sia per la numerosità delle ditte lottizzanti che, dato il tempo trascorso, avevano subito vari passaggi di proprietà. La procedura si è conclusa con la definitiva cessione delle aree al Comune e il rimborso delle spese sostenute dallo stesso.

1.2 Attuazione della programmazione dei lavori pubblici dell'esercizio in corso e precedenti nel rispetto delle tempistiche concordate con l'Amministrazione comunale o derivanti da bandi regionali e/o statali con definizione/attuazione di almeno un progetto;

Periodo di riferimento: anno 2022;

Risultato atteso: particolare attenzione sarà prestata nella fase di esecuzione dei lavori;

Conclusione: 31/12/2022.

Risultato ottenuto: conseguito al 100%. Sono stati completati:

- i lavori di efficientamento energetico e riqualificazione di una parte dell'impianto di illuminazione pubblica (intervento finanziato con risorse statali di cui ai DD.MM. 14 e 20 gennaio 2020) la cui esecuzione nel 2021 aveva subito ritardi a causa della carenza di materie prime (ferro, acciaio, alluminio, ecc.) e all'aumento dei prezzi;
- i lavori straordinari di manutenzione delle strade che hanno interessato aree variamente distribuite nel territorio comunale presenti sia in zone centrali che periferiche, sia su aree residenziali che a modesto insediamento;
- i lavori di riqualificazione dell'area esterna antistante il cimitero di Molino che presentava evidenti segni di trascuratezza;
- la realizzazione del progetto di valorizzazione dei percorsi turistici del territorio con relativa mappatura e posa in opera di tabellazione segnaletica.

Sono stati, inoltre, affidati ed avviati i lavori:

- di messa in sicurezza dell'incrocio tra la SP 31 e Via Molino che presentava particolari criticità sul piano della sicurezza e la cui esecuzione è tutt'ora in corso;
- i lavori di efficientamento energetico dell'impianto termico della sede comunale (intervento finanziato con risorse statali di cui al D.M. 30 gennaio 2020).

1. Servizio tecnico-manutentivo

1. Ottimizzazione dei tempi di presa in carico e risoluzione delle problematiche inerenti le attività manutentive del patrimonio comunale e ottimizzazione dei tempi di gestione della conservazione del territorio comunale. L'obiettivo deve essere quello di passare dalla classica "manutenzione ordinaria e straordinaria" ad una maggior pianificazione delle attività che, partendo dalla conoscenza del territorio, punti soprattutto ad una programmazione degli interventi di manutenzione e ad una migliore organizzazione interna;

Periodo di riferimento: anno 2022;

Risultato atteso: 31/12/2022.

Risultato ottenuto: conseguito al 100%. E' stata effettuata una costante ricognizione del territorio comunale garantendo l'esecuzione di interventi di piccola manutenzione e miglioramento presso giardini, cimiteri e strade.

E' stato fornito costante supporto e vigilanza alle ditte appaltatrici per lavori ed opere eseguite presso edifici e strade.

L'approvvigionamento di materiale per il magazzino comunale è stato continuo limitando così disservizi e disagi.

Sono stati predisposti progetti esecutivi per interventi di manutenzione al piano viario; è stata assicurata la manutenzione programmata del patrimonio e dei mezzi comunali; sono stati gestiti i cantieri di lavoro al fine di vigilare sulla decorosa manutenzione dello stato dei luoghi.

Particolare attenzione e riguardo è stata posta a tutti i servizi forniti direttamente al cittadino, incluso lo svolgimento di tutti quei compiti complementari e strumentali al perseguimento degli obiettivi di lavoro.

CONSIDERAZIONI FINALI

Nella valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi 2022 si è tenuto conto dei seguenti fattori:

- a) situazioni straordinarie esterne che hanno inciso in modo determinante sul piano performance;
- b) sopravvenienze che hanno reso opportuna la trasformazione di alcuni obiettivi da annuali in biennali o viceversa;
- c) entità degli obiettivi assegnati.

Gli eventuali obiettivi che si sono rivelati effettivamente sovrastimati per il carico di lavoro o per i quali sono intervenute circostanze sopravvenute vengono trasformati in obiettivi pluriennali.

VALUTAZIONE DEL PERSONALE

L'attività svolta nel processo di valutazione del personale è ispirata dal principio in forza del quale, secondo un processo ascendente, tutta la struttura amministrativa partecipa alla realizzazione degli obiettivi e ciascuno è chiamato a rispondere, in proporzione alle relative responsabilità, al vertice dell'organizzazione.

Sul piano operativo il sistema di valutazione e misurazione della performance si articola distintamente in relazione ai seguenti raggruppamenti di personale, individuati in funzione della qualifica e del ruolo organizzativo:

- A. Personale appartenente alla categoria D incaricato di posizione organizzativa con personale
- B. Personale appartenente alla categoria D incaricato di posizione organizzativa senza personale
- C. Personale appartenente alle categorie B e C.

Il sistema si basa:

- su quattro componenti per il personale in posizione organizzativa con personale: sapere applicato, competenze relazionali interne ed esterne, capacità di valutazione dei dipendenti (peso 50), contributo assicurato alla performance (peso 50), per un punteggio totale pari a 100 punti;
- su tre componenti per il personale in posizione organizzativa senza personale: sapere applicato, competenze relazionali interne ed esterne, (peso 40), contributo assicurato alla performance (peso 60), per un punteggio totale pari a 100 punti;
- su tre componenti per tutto il restante personale: conoscenze applicate, qualità delle relazioni interne ed esterne (peso 60), capacità di realizzare gli obiettivi (peso 40), per un punteggio totale pari a 100 punti.

Allo scopo di procedere alla valutazione individuale, i responsabili di area hanno predisposto la valutazione per ciascun dipendente che presta servizio presso la struttura organizzativa di competenza, mentre il Vice Segretario Comunale ha effettuato la valutazione delle posizioni organizzative. La valutazione del vicesegretario comunale e posizione organizzativa area amministrativa e contabile ad interim è stata effettuata dal Sindaco.

Dall'analisi delle informazioni raccolte e delle valutazioni effettuate sui risultati e sui comportamenti dei dipendenti comunali di ciascuna area organizzativa si ravvisa la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi.

Lo stato di attuazione degli obiettivi registra un esito soddisfacente sia con riferimento alla percentuale di realizzazione che per quanto riguarda il rispetto della tempistica assegnata.

In forza di tutto quanto si esprime un parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2022 da parte di ciascuna area organizzativa.

IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La presente relazione, che è stata redatta dal Vice Segretario Comunale in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali, verrà sottoposta all'approvazione dalla Giunta Comunale e pubblicata nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente del sito internet del Comune di Altissimo.

PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il ciclo della Performance è stato soddisfatto pur tenendo in considerazione la situazione di particolare criticità vissuta dall'ente per effetto della riorganizzazione dell'area contabile, della carenza di personale e del generale quadro di sofferenza in cui versano i piccoli enti, tenuti ai medesimi adempimenti richiesti agli enti maggiormente strutturati, in un momento di particolare appesantimento dell'azione amministrativa e di panorama normativo caotico e improvvisato.

Li, 31/10/2023

Il Vice Segretario Comunale
Monica Elena Mingardi
Firmato digitalmente