



Comune di Cervasca

PROVINCIA DI CN

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (ex art. 10 comma 1 lett. b) – d.Lgs n. 150/2009)

Annualità 2024

PRESENTAZIONE

La Relazione sulla Performance (art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009) è il documento, redatto a conclusione del ciclo di gestione della performance, con cui l'Amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione (già Piano della performance) dell'anno precedente, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato.

La Relazione è intesa come:

- strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse, tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance;
- strumento di accountability attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati.

La Relazione chiude il ciclo della performance per l'anno 2024 e rappresenta il consuntivo dei seguenti documenti programmatici:

- le linee di mandato 2024/2029,
- il Documento unico di programmazione (DUP) 2024/2026
- deliberazione del Consiglio Comunale n. 55 del 27/12/2023 di approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 e del DUP per il medesimo triennio.
- G.C. n. 6 del 11/01/2024 di approvazione del Piano esecutivo di gestione finanziario dell'Ente per il periodo 2024/2025;
- G.C. n. 29 del 29/02/2025 avente ad oggetto la Sottosezione 2.2. il Piano dettagliato degli obiettivi e della performance;

RIFERIMENTI NORMATIVI

La presente relazione è redatta ai sensi degli articoli 10, comma 1, lettera b), e 15, comma 2, lettera b, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 e ss.mm.ii., nonché sulla base delle “Linee guida per la Relazione annuale sulla performance”, emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, nel mese di novembre 2018. 5 L’articolo 10, comma 1, del Decreto prevede, infatti, che le amministrazioni pubbliche, entro il 30 giugno di ogni anno, redigano e pubblichino sui propri siti istituzionali, la Relazione sulla performance, che è approvata dall’organo di indirizzo politico-amministrativo, ai sensi di quanto previsto dall’articolo 15, comma 2, del Decreto, e validata dall’Organismo indipendente di valutazione, ai sensi dell’articolo 14 del medesimo decreto legislativo. Essa evidenzia, a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, nonché il bilancio di genere realizzato.

La relazione, inoltre, intende esporre ai cittadini, in maniera trasparente e comprensibile, i risultati ottenuti, con il presupposto di utilizzare tale momento di verifica come occasione conclusiva e riassuntiva di confronto con le criticità ed i vincoli esterni, individuando, ove possibile, anche eventuali margini di intervento per migliorare l’azione futura dell’Ente.

PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI

LA CREAZIONE DI VALORE PUBBLICO

In generale la creazione di valore pubblico si è realizzata nell’ambito delle principali politiche pubbliche gestite dall’ente che vanno agli interventi della sussidiarietà orizzontale, alla politica fiscale, alla sicurezza urbana, al miglioramento del territorio, al sostegno alle imprese, alle politiche sociali, intervenendo su fattori chiave quali l’innovazione, la digitalizzazione, la competitività. La creazione di valore pubblico si è realizzata così come segue con riferimento alle varie aree.

Dagli stati finali prodotti dai Responsabili delle Aree e dai dipendenti si evince che gli obiettivi contenuti nel PDO (Piano degli obiettivi) per l’esercizio 2024 approvato con

delibera GC n. 29 del 29.02.2024 risultano raggiunti in relazione alle risorse umane, strumentali ed economiche a ciascuno assegnate.

In estrema sintesi, in questa sede, si rende conto, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, delle risultanze conseguite al 31.12.2024, come relazionate da ogni Responsabile di Area e dal Segretario comunale e sottoposte alla verifica conclusiva da parte del Nucleo di valutazione, nell'esercizio delle sue attribuzioni istituzionali.

OBIETTIVI e RISULTATI

Con riferimento agli enti locali, l'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) ha disposto l'unificazione organica del Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e del Piano delle performance all'interno di un unico documento il quale ora confluisce nel PIAO.

Il PDO (sezione del PIAO) costituisce quindi lo strumento fondamentale in cui vengono individuati, esplicitati e assegnati ai Responsabili di settore gli obiettivi di gestione, unitamente alle dotazioni umane, strumentali e finanziarie necessarie.

Tale atto può essere inteso quale strumento che funge da collegamento tra il ciclo della gestione delle performance e il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

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 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 il sistema di valutazione, i criteri e la metodologia disciplinati con Delibera dell'Organo Esecutivo n. 60 in data 20/04/2023.

In ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. n. 267/2000, la Giunta Comunale, con deliberazione n. 85 del 04/07/2023, ha approvato il Piano delle risorse e degli obiettivi e piano della Performance anni 2023/2025 adeguato in seguito con le successive delibere di variazione/aggiornamento a seguito di approvazione di atti di variazione di bilancio.

Sono allegate al verbale dell'OIV le valutazioni e le relazioni dei responsabili dei servizi e del segretario comunale sul raggiungimento degli obiettivi di ciascuna area.

CONSIDERAZIONI: RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Dalla valutazione effettuata sulla performance organizzativa e quella individuale dell'Ente, prendendo come riferimento i principali valori del bilancio ed e i risultati conseguiti, è riscontrabile un buon livello di raggiungimento degli obiettivi, sia di mantenimento che di miglioramento e sviluppo in termini di efficienza ed economicità.

MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Con deliberazione di Giunta comunale n. 13 del 25/01/2024 è stata approvata la sottosezione dei rischi corruttivi e trasparenza del Piano integrato di azione e organizzazione 2024/2026.

L'amministrazione ha individuato il Segretario quale RPCT (Responsabile per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza) con proprio decreto.

Il Piano tende al rafforzamento ed al miglioramento del collegamento tra il sistema di programmazione, il sistema dei controlli, gli obblighi di trasparenza e il Piano dettagliato degli obiettivi, al fine di creare un sistema di amministrazione in grado di assicurare, con maggiore facilità, comportamenti interni finalizzati a prevenire attività illegittime ed illecite, senza in alcun modo pregiudicare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Il Segretario, in qualità di RPCT, sovrintende all'applicazione del Piano; di seguito si elencano alcune misure adottate.

Anticorruzione:

Adozione della Relazione del Responsabile della prevenzione della Corruzione relativa all'anno 2024 (pubblicata sul sito dell'Ente sulla base delle indicazioni fornite da ANAC), pubblicata nel sito dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti.

Amministrazione trasparente:

viene effettuato un costante controllo dell'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente".

Trasparenza:

sono state adottate una serie di misure finalizzate all'adeguamento alle modifiche normative in materia di trasparenza, conseguenti alla profonda revisione del D. Lgs. n. 33/2013 portata dal D. Lgs. n. 97/2016 e alle deliberazioni dell'ANAC in concomitanza con gli aggiornamenti del PNA.

ESITO DELLA VALUTAZIONE

Il Nucleo di Valutazione in forma monocratica ha proceduto all'accertamento degli esiti degli obiettivi assegnati ai diversi settori quindi valutato i comportamenti professionali dei Responsabili di Settore, compilando le relative schede di valutazione.

L'Organismo di valutazione inoltre procede alla valutazione complessiva della performance dell'Ente.

Particolare menzione va riservata alla situazione di carenza di personale e ad altri aspetti particolari:

- l'aumento dei carichi di lavoro a fronte di una dotazione organica numericamente inferiore ad i rapporti tra popolazione residente/dipendenti in servizio: il Comune di Cervasca, il quale non versa in condizioni di dissesto, ha una popolazione (al 31.12.2024) di n. 5.208 abitanti e dovrebbe avere (secondo le soglie fissate dal Decreto del Ministero dell'interno 18/11/2020 per gli enti da 5.000 a 9999 abitanti) una dotazione di personale di 31 unità di ruolo ($5.208/169 = 30,81$), a fronte dei 15 attualmente in servizio;
- la presenza di servizi diretti all'utenza a carattere di continuità (refezione, trasporto scolastico, manutenzioni) gestiti in parte in economia;
- la dotazione di impianti sportivi comunali e dal gran numero di entità sociali operanti sul territorio (associazioni, ecc.);
- il territorio ubicato in parte in zona collinare-montana, con le problematiche correlate a tali caratteristiche;
- la capacità di far fronte alle emergenze – non solo dipese dalla pandemia mondiale da COVID 19 – ma dalle problematiche insorte per la gestione della casa di riposo sita sul territorio del comune e di proprietà comunale

In conclusione suddetti dati consentono di affermare che è stato profuso da parte dell'Ente, dei Responsabili e dei dipendenti un ottimo impegno nel raggiungimento degli obiettivi concordati che si allegano alla presente per farne parte integrante e sostanziale.