

Comune di SOLERO

Provincia di Alessandria

Area Segreteria

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (nel testo ampiamente modificato dal D.Lgs. n. 74/2017), nel delineare la disciplina del Ciclo della *performance*, ha previsto, all'art. 10, la redazione annuale, entro il 30 giugno, da parte delle amministrazioni pubbliche, di una Relazione sulla *performance*, che evidenzi a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse messe a disposizione.

La relazione deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione.

In particolare, per quanto riguarda gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'art. 169, c. 3-bis, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla *performance* può essere unificata al rendiconto della gestione.

La Relazione sulla *performance* rappresenta l'ultima fase del Ciclo della *performance*, che così s'articola:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che s'intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- c) misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale;
- d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il concetto di performance e di gestione della performance viene introdotto con il D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 (nel testo ampiamente modificato dal D.Lgs. n. 74/2017), anche se va subito rimarcato che l'universo di riferimento del citato decreto è l'amministrazione ministeriale e non quella degli enti locali.

Nel 2009, infatti, nell'amministrazione ministeriale non si era ancora parlato di obiettivi legati in qualche modo al ciclo del budget e, più in generale, all'attività dell'organizzazione amministrativa. Si era solo introdotto il concetto di obiettivi nell'ambito dei meccanismi incentivanti la produttività dei dirigenti, senza che questi obiettivi di tipo personale venissero agganciati ad obiettivi di tipo istituzionale (riguardanti l'azione dell'ente nel suo complesso). E ciò al contrario di quanto già avveniva da più di un decennio nelle amministrazioni locali, dove il P.E.G. aveva introdotto il concetto di obiettivo relativo all'azione dell'amministrazione nel suo complesso e dove dunque, soprattutto nei Comuni maggiormente strutturati, gli obiettivi assegnati agli organi gestionali erano da tempo legati agli obiettivi del P.E.G.

Il D.Lgs. n. 150/2009, nel delineare la disciplina del ciclo della performance, ha previsto, all'art. 10, la redazione annuale, entro il 30 giugno, da parte delle amministrazioni pubbliche, di una Relazione sulla performance, che evidenzi a consuntivo, con riferimento all'anno

precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse.

La relazione deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione.

In particolare, per quanto riguarda gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'art. 169, c. 3- bis, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla performance può essere unificata al rendiconto della gestione.

In ottemperanza a queste disposizioni, per ragioni di semplicità, si era proceduto con quest'ultima soluzione, vale a dire inserendo la relazione sulla performance all'interno di quella, più generale, al rendiconto di gestione.

E' evidente come, negli enti locali, dove i principi generali demandano all'organo politico la definizione delle scelte politiche generali mentre all'organo tecnico la parte eminentemente gestionale, il Ciclo della performance debba necessariamente innestarsi nel vero e proprio "ciclo produttivo", che, partendo dal programma amministrativo presentato in fase di campagna elettorale, ed eventualmente "premiato" dai cittadini attraverso il voto, con la programmazione, la pianificazione e la gestione giunge fino al bilancio di fine mandato e, quindi, alla nuova scadenza elettorale.

Ed infatti, proprio per "adeguare" le regole generali al D.Lgs. n. 267/2000, recante l'ordinamento giuridico e finanziario degli enti locali, l'art. 169, all'ultimo comma, stabilisce che *"Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione. Al PEG è allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati, secondo lo schema di cui all'allegato n. 8 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG"*, e come già detto, postula la possibilità che la relazione al rendiconto assorba quella sulla performance ex art. 231 del Tuel (*"La relazione sulla gestione è un documento illustrativo della gestione dell'ente, nonché dei fatti di rilievo verificatisi dopo la chiusura dell'esercizio, contiene ogni eventuale informazione utile ad una migliore comprensione dei dati contabili, ed è predisposto secondo le modalità previste dall'articolo 11, comma 6, del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni"*).

Tanto premesso, il Ciclo della performance, relativamente all'anno 2020, si è snodato attraverso:

- il Bilancio di previsione 2020/2022 , approvato con la deliberazione consiliare n . 20 del 24/07/2021
- il Piano degli obiettivi 2020, approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 38 del 07/08/2020, di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione esercizio 2020;
- il Rendiconto di gestione 2020 e relativa relazione , approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 20/04/2021.

Nel corso del 2020 dunque, si è proceduto all'assegnazione degli obiettivi più qualificanti di settore attraverso il Piano degli Obiettivi/ Piano Esecutivo di Gestione, alla predisposizione da parte del personale in Posizione Organizzativa (P.O.) delle schede di sintesi degli obiettivi di performance organizzativa con individuazione degli indicatori, al monitoraggio nel corso dell'anno dell'attività svolta e dei risultati raggiunti, e quindi alla valutazione finale della performance individuale e di quella organizzativa.

Tutta l'attività di valutazione sopra descritta è racchiusa nella documentazione allegata alla presente relazione, vale a dire:

- ✓ Schede di valutazione degli incaricati di P.O.
- ✓ Schede di valutazione dei dipendenti di categoria C e B

Sulla base dei punteggi individuali ottenuti dai dipendenti, rapportati ai periodi di lavoro effettivamente prestato, e del punteggio di performance complessiva di ognuno, è stato distribuito il budget che il

contratto decentrato integrativo dell'anno 2020 (siglato tra le delegazioni trattanti in data 30 dicembre 2020) ha specificatamente destinato alla produttività.

- Per quanto riguarda i dati sulla gestione economico-finanziaria:
 - è stato rispettato il pareggio di bilancio
 - è stato rispettato l'indicatore di tempestività dei pagamenti
 - sono stati rispettati i parametri di deficitarietà strutturale
 - le modalità di gestione dei servizi per conto di terzi e l'andamento della spesa risultano coerenti con la programmazione e gli obiettivi prefissati
 - sono stati raggiunti gli obiettivi previsti e conseguiti rispetto quanto previsto in materia di "spending review" e razionalizzazione della spesa pubblica:
- In ordine alla contrattazione integrativa decentrata, in data 30 dicembre 2020 si è stipulato il contratto relativo all'anno 2020 che è stato trasmesso all'ARAN 4 gennaio 2021
- In ordine infine alla prevenzione della corruzione (*maladiministration*), si è iniziato un lavoro, negli ultimi mesi, volto a superare un atteggiamento di mero adempimento formale nella predisposizione dei Piani Triennali di Prevenzione e a costruire, passo dopo passo, **la consapevolezza della valenza organizzativa e valoriale della prevenzione della corruzione**, così come imposta dal legislatore. La prevenzione della corruzione non può e non deve essere un complesso meccanismo ad uso di "criminologi" alla ricerca di colpevoli, ma uno strumento per utilizzare al meglio tutte le risorse disponibili per soddisfare i bisogni dei cittadini: **non è un fine, ma un mezzo per incrementare la performance dell'ente e di conseguenza per assicurare la migliore risposta possibile ai bisogni della collettività, date le risorse a disposizione.**

In tal senso, si sono prodotti:

- Redazione PTPC 2020/2022;
- Relazione RPCT, al 31 gennaio 2021, inerente le attività di gestione e monitoraggio del Piano di Prevenzione della Corruzione ed introduzione della bozza di cronoprogramma per la verifica puntuale delle attività in esso previste;
- Monitoraggio delle attività di pubblicazione dei dati e delle informazioni di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. (Sezione Amministrazione Trasparente" e relativa attestazione);
- Predisposizione delle Linee Guida di aggiornamento del PTPC per l'anno 2021 ed avvio della relativa consultazione pubblica.

Solero , lì 25/06/2021

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Daniela Rotondaro