

RELAZIONE PERFORMANCE -ANNUALITÀ 2020 e 2021



COMUNE DI MAGLIANO ROMANO

(CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE)

(Approvata con deliberazione di G.C. n. 73 del 22.12.2022)

§§§§§§§

Il presente documento costituisce la Relazione sulla *performance annualità 2020 e 2021* del Comune di Magliano Romano, redatta in linea con quanto previsto dal comma 1, lettera b) dell'art. 10 del decreto legislativo 150/2009 in base al quale le PA devono redigere annualmente un documento denominato: «Relazione sulla performance» che attesta, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i macro-risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate.

Le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del D.lgs. n. 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi comunali.

Ai sensi del comma 3-bis dell'art. 169 del D.lgs. 267/2000, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale del Comune, il Piano dettagliato degli Obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, ed il Piano della Performance di cui all'art 10 del citato Dlgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG), che tuttavia per gli enti al disotto dei 5.000 abitanti, non è un documento obbligatorio.

Il D. lgs. n. 74/2017, pur confermano l'impianto generale del decreto 150/2009, tiene conto delle modifiche nel frattempo introdotte, cosicché nello sviluppare i principi e i criteri direttivi dettati dalla legge delega, mira a rettificare e a integrare la normativa al fine di consentire l'effettiva applicazione e dare nuovo impulso ai processi di innovazione e di riforma della pubblica amministrazione.

In tale quadro le modifiche apportate agiscono sostanzialmente su due aspetti fondamentali: il rilancio del *ciclo della performance*, da collegare al ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, come modello di riferimento di una *governance* in grado di raggiungere gli obiettivi fondamentali di efficienza e, soprattutto, di efficacia esterna (qualità dei servizi), nell'esercizio delle relative funzioni; una disciplina più rigorosa dei sistemi di valutazione della performance, più strettamente collegati al conseguimento dei risultati, aperti a nuove forme di partecipazione e di controllo sociale.

Il ciclo di gestione della *performance* si sviluppa, pertanto, attraverso le seguenti fasi:

- a) definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati nel ciclo della performance;
- b) collegamento tra obiettivi assegnati e risorse disponibili,
- c) eventuale monitoraggio in corso di esercizio e attivazione interventi correttivi,
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale,
- e) utilizzo di sistemi premianti basati sulla valorizzazione del merito,
- f) rendicontazione dei risultati.

Il comma 1-bis dell'articolo 10 del decreto 150, aggiunto dal decreto 74/2017, conferma per gli enti locali le previsioni di cui all'art. 169, comma 3-bis del TUEL disponendo, nello stesso tempo, che la Relazione sulla Performance può, per gli enti locali, essere unificata al rendiconto della gestione.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi si è realizzata, nel corso delle annualità considerate (2020 e 2021), attraverso i seguenti strumenti di programmazione, che soddisfano nel loro complesso le prescrizioni e i contenuti del D. Lgs. n. 150/2009:

- Il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) - "semplificato" in quanto il Comune è di modeste dimensioni demografiche (al di sotto dei 5.000 abitanti) - approvato annualmente quale atto propedeutico al Bilancio finanziario di previsione, individua con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e i progetti assegnati ai centri di responsabilità, descrivendo le linee dell'azione dell'Ente nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare;
- il Piano degli Obiettivi, con il quale sono stati assegnati ai Responsabili dei Servizi gli obiettivi individuali e strategici del settore di appartenenza, in funzione di quelle che sono anche le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione.

Difatti, con deliberazione n. 26 dell'11.08.2021, il Consiglio Comunale ha adottato il D.U.P. "semplificato" per il triennio 2021-2023, approvato ai sensi dell'art. 170, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, unitamente al Bilancio di previsione finanziario 2021-2023.

Il Piano degli obiettivi 2021 è stato invece adottato con deliberazione G.C. n. 40, del 10.09.2021, unitamente all'approvazione del Piano esecutivo di Gestione 2021/2023.

Per quanto attiene al 2020, si deve evidenziare che l'Ente, dopo la dichiarazione di stato di dissesto finanziario, di cui alla deliberazione di C.C. n. 3 dello 06.02.2019, per lungo tempo è stato impegnato nella elaborazione e approvazione del Bilancio Stabilmente Riequilibrato 2019/2021, adottato "in via definitiva" - ai sensi degli artt. 259 e ss. del D.lgs. n. 267/2000 (TUEL) e del Decreto del Ministro dell'Interno n. 022074 dello 06.02.2020 - soltanto con la deliberazione C.C. n. 4 del 10.03.2020.

Il Piano degli obiettivi 2020 è stato approvato, in via provvisoria, con deliberazione G.C. n. 16, del 20.05.2020, al fine della ripresa di un percorso di piena stabilità operativa nella gestione dei servizi e dei rapporti con gli utenti da parte dei responsabili, messi in crisi a causa del dissesto.

La finalità della presente Relazione, dunque, è quella di dare atto del raggiungimento dei macro-obiettivi assegnati dall'Amministrazione e di renderne partecipe la cittadinanza garantendo massima trasparenza ed ampia diffusione dei risultati verso l'esterno.

Ne consegue che, in riferimento alle finalità sopra descritte, si devono intendere, quali parti integranti e sostanziali della stessa, i resoconti prodotti dai responsabili dei servizi dell'Ente, redatti sotto forma di relazione in "autovalutazione", nei quali sono stati descritti i risultati conseguiti con riferimento ai singoli obiettivi e in base ai quali sono stati valutati dal Nucleo di Valutazione con proposta formalmente acquisita agli atti del Comune.

Sotto un profilo generale, la stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità, verificabilità dei contenuti e partecipazione. Pertanto, la presente relazione sarà validata dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n.150/2009 e successivamente pubblicata in apposita sottosezione della Sezione Amministrazione Trasparente del sito *web* istituzionale.

L'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

Nel prospetto che segue è illustrato il quadro delle risorse umane presenti nell'Ente nel periodo considerato, annualità 2020 e 2021, la cui dotazione organica era così suddivisa per contingente di categoria:

Categorie	Posti in servizio	NOTE
Segretario Comunale	1	in reggenza "a scavalco" per periodi non continuativi, presenza limitata a poche ore alla settimana.
D	3	di cui: - un D1 (settore tecnico) soltanto fino al 31.07.2020 e con presenza al 50%; - un D1 (settore finanziario) dallo 01.08.2020 e con presenza al 50%; - un D2 (settore vigilanza) a tempo pieno con funzioni di vicesegretario.
C	3	di cui: - un C2 (settore tecnico) a tempo pieno con funzioni di responsabile di servizio dal 01.08.2020; - un C2 (settore amministrativo) in convenzione con altro ente, con presenza al 50% e funzioni di responsabile di servizio; - un C3 (settore finanziario) in scavalco di eccedenza, per 12 ore settimanali
B	0	
A	1	operaio comunale

TOTALE	8*	
--------	----	--

*Organici all'Ente soltanto quattro di cui uno part time 50%.

Le posizioni organizzative nel 2021 sono state conferite come di seguito indicato:

AREA	Titolare di posizione organizzativa
SETTORE AMMINISTRATIVO	Dott. Piergiovanni Grilli (in convenzione 18 h sett.)
SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO	Dott.ssa Alessandra Naldini (part time 18 h sett.)
SETTORE VIGILANZA (POLIZIA LOCALE)	Dott. Marco Allegretti
SETTORE TECNICO	Arch. Liberata Carta
NOTE	Presenza dell'Assistente sociale un giorno a settimana (non dipendente dell'Ente)

Le relazioni dei Responsabili, oggetto di valutazione in ordine al ciclo della *performance* 2020 e 2021 e, in particolare, la proposta di valutazione del Nucleo di Valutazione monocratico del Comune di Magliano Romano, acquisita in atti e formulata anche in esito a "verifica diretta" degli obiettivi e dei risultati conseguiti condotta con i responsabili dei servizi durante l'incontro dello 02.12.2022, evidenziano il sostanziale raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente.

Tutto ciò, nonostante le criticità e le rigidità del bilancio stabilmente riequilibrato, nonché le difficoltà riscontrate a causa della crisi pandemica e post-pandemica da COVID-19 che ha condizionato, per buona parte del periodo considerato dalla presente relazione, tutti i settori di attività, pubblici e privati, con ricadute dirette e indirette sulla funzionalità degli uffici.

In particolare, i servizi fondamentali e quelli a domanda, con l'apporto di tutto il personale, sono stati assicurati alla collettività e, pertanto, a parere dello scrivente è stata garantita l'efficacia, interna ed esterna, dell'attività amministrativa.

In conclusione, si può affermare che l'impegno profuso sia a livello individuale che di gruppo da parte dei dipendenti, *in primis* i responsabili dei servizi, è stato molto apprezzabile, cosicché, nonostante rigidità organizzative ancora presenti e la scarsa digitalizzazione di molti processi, sono stati nel complesso raggiunti *standard* soddisfacenti di qualità con un buon impatto sociale sulla collettività amministrata.

Magliano Romano, lì 21.12.2022

Il Segretario Comunale
Dott. Daniele Fusco