

COMUNE DI PISCINA (TO)

OGGETTO: Valutazione della prestazione/performance dell’amministrazione comunale.

Visto il Regolamento comunale sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 90 del 15/12/2010, nonché l’atto di Giunta Comunale n. 56 del 29/11/2018 “Adozione Nuovo Regolamento Comunale sull’ordinamento degli uffici e dei servizi”. Visto che l’Art.6:Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance collettiva del primo <<Regolamento>> succitato così dispone:<*La misurazione e valutazione della performance collettiva, con riferimento alla amministrazione nel suo complesso ed alle aree di responsabilità in cui si articola l’attività dell’Ente, è svolta dal segretario comunale e da tutti i responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente articolo3, i quali si esprimono ciascuno per i risultati di seguito indicati riferiti alle proprie aree di responsabilità. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è effettuata sulla base del sistema di cui all’art.2 comma 4.*>>.

Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi e la adorazione della relazione sulla performance>>.

Viste:

- La deliberazione G.C. n. 90 del 15.12.2010, di approvazione del regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, in attuazione del D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009 “Attuazione della Legge 04.03.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni”;
- La deliberazione G.C. n. 17 del 21.03.2018, e determinazione dirigenziale n. 280/2018 di nomina del nucleo di valutazione “Dialogos Sas” per il triennio 2018/2020;
- La determinazione dirigenziale n. 100 del 20.04.2021 e Decreto Sindacale n. 2 del 20.04.2021, di rinnovo del nucleo di valutazione per il triennio 2021/2023;

Dato atto che il Regolamento di contabilità è stato approvato con atto G.C. n. 27 in data 27.12.2018 onde adeguarsi alle norme di cui al D.Lgs. n. 118 del 23.06.2011 ma senza trattare direttamente la materia del controllo di gestione, sicché è possibile fare riferimento – per la «modalità» del *controllo di gestione* – alle tabelle ed alle considerazioni predisposte annualmente (insieme alla relazione al conto consuntivo) per detto <<controllo>> degli uffici comunali, secondo le relative procedure informatiche del programma di contabilità, adottato dall’Ente.

Preso atto che tali procedure sono valide e sufficienti allo scopo testé detto e, pertanto, da considerarsi quali parti integranti e sostanziali dei “controlli interni” di cui all’articolo 147 del D.lgs 18.8.2000, n. 267, mentre le attività -di cui alla lettera d) di tale norma- di valutazione e controllo strategico non sono state sinora rese operative dall’amministrazione comunale (pur essendo contemplate nel “regolamento” innanzi menzionato dei servizi e degli uffici – art. 30 Visto che la definizione data dalla norma in ultimo citata, di questo “quarto” tipo dei controlli – quali compiti che la Giunta può affidare al “nucleo di valutazione”) interni, potrebbe attagliarsi – con buona approssimazione - a spiegare finalità e consistenza della “Relazione sulla performance” contemplata dall’art. 10, I comma, lett. b) del D. Lgs. 150/2009 e che, proprio in virtù di ciò, deliberazione n. 90/2010, la Giunta di Piscina potrebbe considerare che, nella realtà delle cose, la valutazione ed il controllo strategico si sovrappongano, coincidendo per la maggior parte dei propri contenuti, con la “relazione sulla performance” (voluta dall’art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 ma non specificatamente richiesta in capo agli enti locali dal D.L. n. 150/09, in quanto l’art. 10 che la contempla non rientra tra le norme alle quali gli enti locali devono conformarsi).

Ricordato che detti “valutazione e controllo” sono previsti dal citato art. 147 del T.U.EE.LL. n. 267/2000, c. 1, lett. d) ma non sono stati sinora specificatamente affrontati sotto questa veste concettuale all’interno del Comune di Piscina, sia a livello regolamentare che a livello attuativo, nel senso che dette attività possono essere esplicitatamente attribuite al “Nucleo di valutazione” in base al Regolamento degli uffici e dei servizi ma non sono previste nel loro contenuto o nella 1

loro modalità di svolgimento, né tantomeno affrontate specificatamente da parte del Revisore dei conti (attraverso le sue relazioni su bilanci e conti consuntivi comunali) o dal Regolamento di Contabilità.

Visto che – in considerazione di quanto testé detto – approvando la presente relazione,

l’Amministrazione comunale (dopo aver *utilizzato il Documento Unico di Programmazione, il P.E.G. e la predisposizione di obiettivi particolari in capo ai dipendenti, affinché la documentazione da tali elaborati rappresentata, costituisca nel suo complesso il “piano della performance” per il Comune qui intestato;* », ex art.169, comma 3 bis del D.Lgs.267/2000: <<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 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>>, adotta con essi la <<relazione sulla performance>> a consuntivo 2020.

Ritenuto che, in base a quanto detto sino a qui, il significato della Relazione a consuntivo sulla performance dell’Amministrazione comunale consiste allora nell’esprimere un giudizio (nell’anno successivo a quello finanziario in esame) sulla “prestazione”/performance dell’Amministrazione esaminata, che tenga in considerazione la conciliazione delle tre logiche, espressione dei tre sistemi più avanti definiti, cercando di non sovrapporlo al “controllo di gestione” (il sistema per operare quest’ultimo è descritto nel precedente 21° capoverso della presente premessa) e di non replicare contenuti del giudizio sulla “performance individuale” del personale: per far ciò, dal “Nucleo di Valutazione” dovranno essere presi in considerazione i programmi contenuti nel Documento Unico di Programmazione 2020/2022 ed i dati statistici, demografici, sociali ed economici disponibili sul territorio, nonché le indicazioni generalmente riassumibili dagli esiti del controllo di gestione e della performance del personale, onde conciliare le seguenti tre logiche di “sistema” a cui un Ente locale deve far fronte. Tali sistemi sono esprimibili come segue:

1. il **“sistema aziendale”** corrisponde al primo tipo di “logica” testé menzionata ed è costituito dall’insieme di regole di funzionamento dettate dai principi dell’economia, ossia dalla scarsità delle risorse in rapporto ai bisogni, mirando a realizzare e mantenere un equilibrio tra le prime ed i secondi, con regole, principi e criteri di scelta che devono guidare sotto questo punto di vista i processi di acquisizione e di impiego delle risorse, nonché di cessione dei servizi: sotto questo profilo, tali processi sono espressione di conoscenze tecniche, organizzative ed economiche;
2. il **“sistema istituzionale”** è l’insieme delle regole generalmente accettate da una società, consolidate in norme di diritto, a loro volta costituenti una determinata forma di Stato, con i suoi principi ed il proprio sistema di funzionamento;
3. il **“sistema politico”** è da intendersi quale insieme di regole attraverso le quali perseguire ed ottenere il consenso della società (essenziale per la funzionalità delle amministrazioni pubbliche, considerando che proprio dal consenso politico trae legittimazione chi ha il potere di amministrare la cosa pubblica).

Ritenuto - in base alle considerazioni espresse nel precedente capoverso - che la qualità di una buona amministrazione derivi dal bilanciamento delle diverse esigenze miranti a garantire l’equilibrio del sistema aziendale, nonché dagli altri equilibri che si rivelano fondamentali per il corretto svolgimento delle attività, sicché le amministrazioni pubbliche dovrebbero attrezzarsi al fine di garantire un contemporaneo equilibrio tra sistema aziendale, sistema istituzionale e sistema politico.

Alla luce di quanto testé detto e di quanto desunto – da parte dello scrivente «nucleo» - sulle attività svolte nel corso dell’anno da parte dell’organizzazione comunale, la Relazione sulla performance fornisce un quadro sintetico di informazioni che consentono di valutare se il Comune di Piscina:

- ha realizzato le fasi dei programmi previsti nel Bilancio e nel Piano esecutivo di gestione,

- mantenendo gli stati ottimali di salute economica e finanziaria (**«sistema aziendale»**);
- ha prodotto quanto appena detto nel rispetto delle regole organizzative esterne ed interne e delle relazioni con soggetti terzi (**«sistema istituzionale»**);
 - ha ottenuto un buon livello di soddisfazione degli stakeholders (**«sistema politico»**).

CONCLUSIONI

In relazione ai tre punti elencati nel capoverso precedente, i sottoscritti ritengono di poter esprimere un giudizio positivo sui primi due, non potendo invece pronunciarsi sul terzo, in mancanza di specifiche rilevazioni sulla soddisfazione degli utenti dei servizi comunali di Piscina: nel prosieguo si illustrano gli elementi in base ai quali si è desunto tale giudizio.

Questa Relazione consuntiva 2020 della Performance, ha riscontrato alcuni degli obiettivi strategici («particolari») dell’Amministrazione. Accanto a questi, esistono una serie di altri obiettivi ed attività che gli uffici realizzano e portano avanti quotidianamente («generali»), affinché l’organizzazione comunale possa garantire l’erogazione dei servizi interne ed esterni.

Per le dovute considerazioni in termini di efficacia, efficienza ed economicità, si rinvia al sistema degli obiettivi, sintetizzata e ben rappresentata dal Piano Esecutivo di Gestione e dal Piano Dettagliato dalle Obiettivi (quest’ultimo, nel DUP di accompagnamento al Bilancio di previsione annuale), raffrontati con la Relazione al conto consuntivo 2020 (deliberato il 30/04/2021 con atto CC n. 11) e alla deliberazione G.C. n. 41 del 27/07/2020 “Approvazione del piano degli obiettivi e delle performance 2020-2022”

Il Nucleo di Valutazione ha utilizzato gli strumenti testé menzionati, giacché non vi sono al momento altri metodi o modelli di relazione sulla “prestazione a consuntivo”, ai quali fare riferimento: norme interne regolamentari non sono state nello specifico adottate, né vi sono norme statali o di altri soggetti superiori al Comune.

La Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle Amministrazioni pubbliche (Autorità Nazionale Anticorruzione – A.N.A.C.), con la Delibera n. 23/2013, ha adottato delle «Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009»; tuttavia, dal loro esame, esse risultano inadatte ad esprimere a consuntivo, con riferimento all’anno 2018, i risultati raggiunti (rispetto ai singoli obiettivi) al fine di considerarli espressione della Performance organizzativa di Piscina.

Nell’atto, l’Autorità premette che «*La presente delibera è rivolta specificamente alle amministrazioni statali, agli enti pubblici non economici nazionali e alle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura ... omissis ... Le indicazioni contenute nella presente delibera possono comunque essere un parametro di riferimento anche per tutti gli altri enti e le amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001.*»: quindi, gli Enti Locali, non sono tenuti ad assumere il contenuto di tali indicazioni nella “Relazione” di cui qui trattasi. La medesima, inoltre, è stata assunta non con lo scopo precipuo che qui interessa di fornire indicazioni sulla valutazione a consuntivo della prestazione organizzativa di una Amministrazione pubblica, bensì per fornire, più generalmente, indicazioni sulle fasi di monitoraggio da parte dell’OIV durante l’intero ciclo della performance.

Infatti, nel suo prosieguo, la delibera specifica le finalità dell’atto:

«*Nella delibera n. 6/2013 la CiVIT ha sottolineato il ruolo dell’OIV nell’ambito del ciclo di gestione della performance, spettando a esso il controllo di prima istanza relativamente alla conformità, appropriatezza e effettività del ciclo. Il monitoraggio dell’OIV,*» (nel Comune di Piscina non è stato istituito tale organo e neppure i suoi compiti quali definiti dall’art. 14, D.Lgs. 150/09 – sono stati attribuiti al “Nucleo di valutazione”) «*svolto in maniera sistematica e costante durante tutto il ciclo, con la segnalazione tempestiva di eventuali criticità, ritardi e omissioni in*»

sede di attuazione, può consentire, infatti, di promuovere azioni correttive.

Le presenti linee guida forniscono indicazioni sulle principali fasi dell'attività di monitoraggio da parte dell'OIV durante l'intero ciclo della performance e sono funzionali a una migliore programmazione delle attività degli OIV, mirando a una più efficace organizzazione dei compiti previsti dalla normativa. In tale prospettiva, la CiVIT ha predisposto una serie di allegati per la raccolta delle informazioni in modo strutturato da parte degli OIV. Tali supporti informativi costituiranno un utile riferimento ai fini delle valutazioni che la CiVIT realizza sull'attuazione del ciclo della performance.

In particolare il monitoraggio dell'OIV si concentra sulle attività di avvio del ciclo, sulla redazione della Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, sull'effettiva assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali al personale durante il corso dell'anno, sulla validazione della Relazione sulla performance e sull'applicazione selettiva degli strumenti di valutazione della performance individuale in termini di premialità a conclusione del ciclo. ... omissis ... con questa delibera si pone l'attenzione su alcuni elementi ritenuti prioritari, in un'ottica di continuità con il percorso intrapreso.

2. Il quadro generale del monitoraggio dell'OIV

Seguendo un criterio cronologico l'OIV effettua:

... omissis ...

b) la redazione della Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009) - con riferimento al ciclo della performance precedente;

... omissis ...

d) la validazione della Relazione sulla performance con riferimento al ciclo della performance precedente;

... omissis ...

4. La Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema» (vedi precedente lett. b) «Ai sensi dell'art 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 l'OIV «monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso». ... omissis ...

Sotto un profilo generale, la Relazione riferisce sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance nell'anno precedente (per esempio, la Relazione redatta nell'anno 2013 riferisce sul funzionamento del Sistema relativo al ciclo della performance 2012). Vista la finalità della Relazione, volta a favorire un graduale processo di miglioramento, è comunque opportuno che si dia notizia anche di eventuali criticità e miglioramenti concernenti il ciclo avviatosi con l'ultimo piano adottato (con riferimento all'esempio precedente, piano della performance 2013-1015), dandone specifica evidenza.

La Relazione è un documento snello, chiaro e di facile intelligibilità, in cui l'OIV presenta in modo sintetico - non più di dieci pagine - le principali evidenze ed eventuali criticità. La Relazione è corredata da un allegato in cui l'OIV fornisce, in modo strutturato, elementi informativi a supporto delle valutazioni in essa contenute, ponendo enfasi su particolari ambiti ritenuti prioritari e di seguito esposti. L'analisi delle Relazioni degli OIV relative all'anno 2011 ha infatti fatto emergere la scarsa presenza di evidenze quantitative a supporto delle valutazioni realizzate.

Gli ambiti sui quali si focalizzerà l'attenzione sono i seguenti:

A. Performance organizzativa

B. Performance individuale

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

D. Infrastruttura di supporto

E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell’OIV.

Nella Relazione l’OIV riassume le criticità riscontrate per ogni ambito nel corso delle proprie analisi e, alla luce di queste, propone miglioramenti. Inoltre, valuta come le proposte contenute nella precedente Relazione si siano tradotte in azioni di miglioramento da parte dell’amministrazione e, più in generale, sottolinea le variazioni intervenute nell’effettivo funzionamento del Sistema rispetto alla precedente Relazione.

Nell’allegato, invece, sono acquisite in modo strutturato una serie di informazioni su argomenti prioritari, facendo così fronte alla tendenziale carenza di evidenze a supporto delle valutazioni realizzate (Allegato 1).

Di norma, la Relazione dell’OIV è redatta e trasmessa entro il 30 aprile di ciascun anno all’Organo di indirizzo politico-amministrativo e alla CiVIT. Tuttavia, per l’anno 2013, in considerazione di alcuni elementi innovativi introdotti dalle presenti linee guida, il termine è eccezionalmente prorogato al 31 maggio 2013.»

Come si vede da quanto sin qui estratto della delibera ANAC 23/2013, si tratta sempre della Relazione sull’intero ciclo della performance e - per di più – non a consuntivo ma sull’anno di competenza, seppur basata sull’esperienza di quello precedente (2012).

I sottoscritti – pur non essendo stato incaricato dei compiti spettanti all’O.I.V. dall’Amministrazione comunale - ritengono dunque di poter utilizzare alcuni concetti espressi dall’ANAC nel proprio atto testé citato, nonché di una parte dell’allegato 1, come in seguito evidenziato:

- effettuazione di una Relazione sul funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance nell’anno precedente (dal *punto 4 delibera 23/2013*), limitandola però alla “prestazione organizzativa” della sola Amministrazione (la prestazione dei Responsabili comunali di Area, viene valutata a consuntivo nella prima parte della presente relazione);
- la Relazione «*... è un documento snello, chiaro e di facile intelligibilità, in cui l’OIV presenta in modo sintetico - non più di dieci pagine - le principali evidenze ed eventuali criticità ... Gli ambiti sui quali si focalizzerà l’attenzione sono i seguenti: A. Performance organizzativa ...*» (sempre dal *punto 4 delibera 23/2013*).

I. Allegato 1: Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente.

Per adeguare le richieste informative alla complessità organizzativa degli enti, la risposta alle domande C.2, D.2, D.3, D.4 e E.1.b è facoltativa per le amministrazioni diverse dai Ministeri e dai grandi enti.

A. Performance organizzativa

A. Performance organizzativa:

A.1. Qual è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi?	<input checked="" type="checkbox"/> Nessuna <input type="checkbox"/> Mensile <input type="checkbox"/> Trimestrale <input type="checkbox"/> Semestrale <input type="checkbox"/> Altro:
A.2. Chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio? (possibili più risposte)	<input checked="" type="checkbox"/> Organo di vertice politico-amministrativo <input type="checkbox"/> Dirigenti di I fascia e assimilabili <input type="checkbox"/> Dirigenti di II fascia e assimilabili <input type="checkbox"/> Stakeholder esterni <input type="checkbox"/> Altro _____

A.3. Le eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a modificare gli obiettivi pianificati a inizio anno?	<input type="checkbox"/> Si, modifiche agli obiettivi strategici <input type="checkbox"/> , modifiche agli obiettivi operativi <input type="checkbox"/> Si Si, modifiche agli obiettivi strategici e operativi <input checked="" type="checkbox"/> No, nessuna modifica <input type="checkbox"/> No, non sono state rilevate criticità in corso d'anno
--	--

B. Performance individuale:

... *omissis* ... ».

Ad integrazione di quanto sopra, gli scriventi decidono di utilizzare i prospetti seguenti, nonché il cosiddetto “**albero della performance**”:

SPESA PER IL PERSONALE			
Descrizione	2018	2019	2020
1. Costo personale su spesa corrente Spesa complessiva personale Spese correnti	19,70	18,82	17,29
2. Costo medio del personale Spesa complessiva personale Numero dipendenti	€ 39.215,67	€ 42.847,18	€ 44.095,09
3. Costo personale pro-capite Spesa complessiva personale Popolazione	€ 104,73	€ 107,25	€ 96,23
4. Rapporto dipendenti su popolazione Popolazione Numero dipendenti	373,78	477,71	458,94
5. Rapporto dirigenti su dipendenti Numero dipendenti Numero dirigenti	Ente senza dirigenza	Ente senza dirigenza	Ente senza dirigenza
6. Rapporto P.O. su dipendenti Numero dipendenti Numero Posizioni Organizzative	9%	11,95%	18,14%
7. Capacità di spesa su formazione Spesa per formazione impegnata Spesa per formazione prevista	0	0	0
8. Spesa media formazione Spesa per formazione Numero dipendenti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
9. Costo formazione su spesa personale Spesa per formazione Spesa complessiva personale	0%	0%	0%

31/12/2020

STRUTTURA - ORGANIZZAZIONE

Personale in servizio *

Descrizione	2018	2019	2020
Dirigenti (unità operative)	0	0	0
Posizioni Organizzative (unità operative)	1	1	1,33
Dipendenti (unità operative)	7,75	5,94	6
Totale unità operative in servizio	8,75	6,94	7,33
Totale dipendenti in servizio (teste)	9	7	8

Nota* = I dati dei dipendenti in part-time sono riportati in proporzione all'unità su 35/h settimanali per la P.L. e 36/h settimanali per gli altri dipendenti.

Età media del personale

Descrizione	2018	2019	2020
Dirigenti (unità operative)	0	0	0
Posizioni Organizzative (unità operative)	52	53	54
Dipendenti (unità operative)	49	50	51
Totale età media	50	51	52

Indici di assenza

Descrizione	2018	2019	2020
Malattia + Ferie + Altro	21,87%	23,22%	14,91%
Malattia + Altro	14,36%	12,06%	3,85%

Analisi di genere

Descrizione	2018	2019	2020
% Dirigenti donne su totale dei Dirigenti	0	0	0
%P.O. donne sul totale delle P.O.	0%	0%	0%
% Donne occupate sul totale del personale	66,67%	63,90%	63,90%
% donne assunte a tempo determinato su totale dipendenti assunti a tempo determinato	0,00%	0,00%	0,00%

Indici per la spesa del Personale

Descrizione	2018	2019	2020
Spesa complessiva per il personale	352.941,00	358.630,90	323.717,00
Spesa per la formazione (stanziato)	500,00	0,00	0,00
Spesa per la formazione (impegnato)	0,00	0,00	0,00

L’albero della performance è una mappa logica che rappresenta graficamente, i legami del chi fa cosa (tra funzioni, processi e obiettivi strategici): uno schema “primitivo” può essere *articolato nella realizzazione e nella gestione di interventi ed attività ripartite - secondo il “Regolamento Comunale degli uffici e dei servizi” di Piscina «Capo II - Organizzazione» - nelle seguenti suddivisioni di competenze (definibili “profili di competenze per materia”), le quali costituiscono l’impianto dell’Albero della performance per l’anno 2020 e seguenti (fino a modificazioni ed aggiustamenti che l’esperienza suggerisce).*

AREA	SERVIZIO	UFFICIO
AFFARI GENERALI - DEMOGRAFICA - ELETTORALE - ANAGRAFE	Segreteria-Protocollo	Segreteria Comunale
	Concessioni cimiteriali Elettorale-Leva	Anagrafe-Demografici
	Anagrafe-Stato civile Economato	
FINANZIARIA-TRIBUTI	Ragioneria	Ragioneria
	Personale dipendente	Personale dipendente
	Tributi	Tributi
TECNICA - PATRIMONIO	Lavori Pubblici e manutenzione	Lavori Pubblici
	Patrimonio Pianificazione e gestione del territorio	Edilizia Privata
	Ambiente Edilizia Privata	
AREA VIGILANZA-ECOLOGICA-AMBIENTALE	Polizia Municipale e Notificazioni – Ambiente Ecologia	Vigili Urbani Ambiente Ecologia

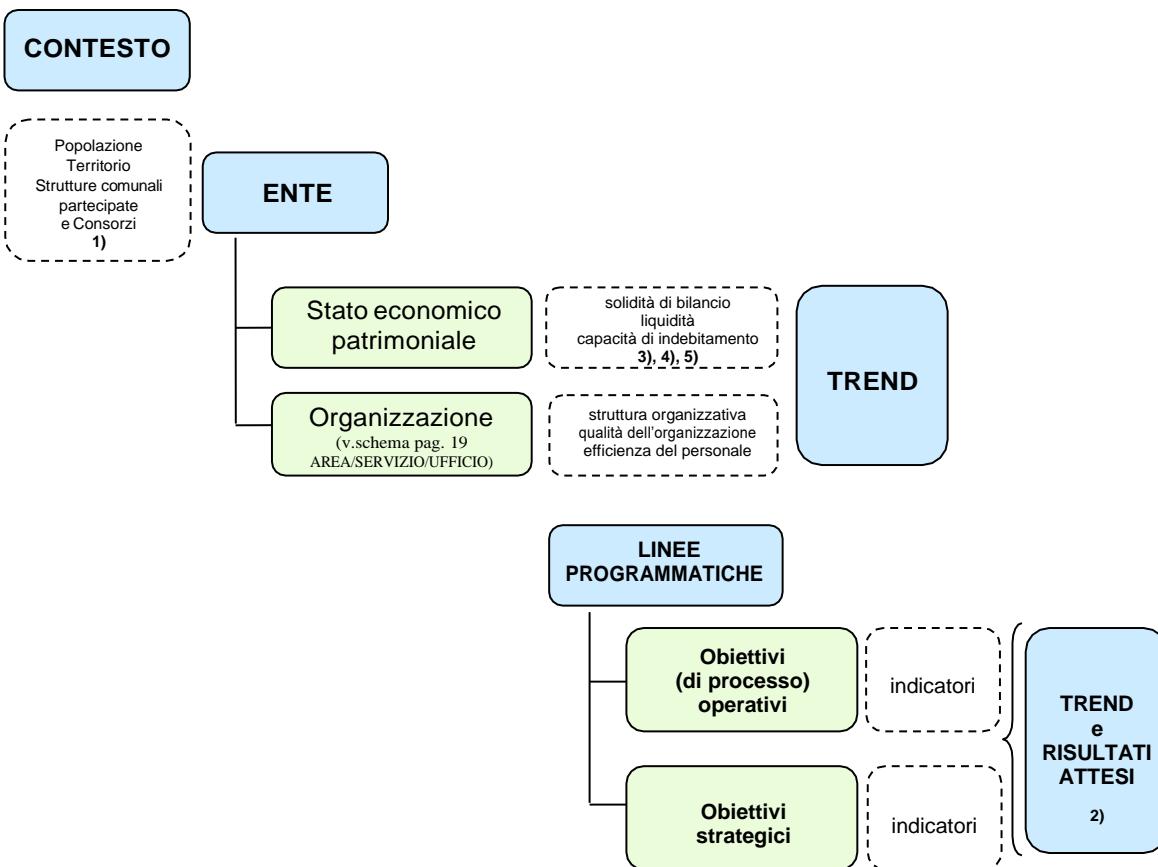
Il Nucleo ritiene quindi utile utilizzare (qui di seguito) il concetto di “albero della performance”, per meglio illustrare le risultanze di valutazione della prestazione organizzativa del Comune a consuntivo (nel 2021 per il 2020), costruendo una “mappa” che lo rappresenti graficamente, integrando lo schema di cui alla deliberazione in ultimo citata.

Tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all’interno di un disegno strategico complessivo coerente, alla realizzazione del mandato istituzionale e della *mission* dell’Ente, fornendo una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance/prestazione dell’amministrazione.

Nella logica dell’albero della performance le funzioni sono articolate in Aree organizzative di servizio ed uffici, a cui sono associati, laddove sia possibile la loro identificazione, gli *outcome* attesi; le funzioni non vanno confuse con la struttura organizzativa, in quanto – spesso – una funzione può essere trasversale a più unità organizzative/aree, anche se, in alcuni casi, una

funzione può essere contenuta all'interno di una sola unità organizzativa.

Nella rappresentazione grafica dell'albero della performance, le funzioni sono state articolate secondo il criterio dell'*outcome*: la scelta è motivata dall'opportunità di rendere immediatamente intelligibile agli *stakeholder* (=fruitori esterni) la finalizzazione delle attività dell'amministrazione rispetto ai loro bisogni e aspettative.



I NUMERI FANNO RIFERIMENTO A QUANTO RIPORTATO NEL CAPOVERSO SUCCESSIVO

Ad integrazione di quanto sin ora illustrato - dato atto che il Pareggio di bilancio risulta rispettato al 31 dicembre 2020 dalla relativa certificazione - ai fini di una migliore comprensione delle conclusioni riportate nella presente Relazione, onde evitare ripetizioni di lettura e di riportare dati fisici già presentati in altri documenti del Comune di Piscina, si specifica quanto segue:

- 1) i dati fisici sono descritti all'inizio del Documento Unico di Programmazione 2019 e 2020 e sono costituiti da popolazione, territorio, personale, Aree organizzative in cui sono suddivisi gli uffici comunali, strutture del Comune (immobili, reti dei servizi, raccolta rifiuti, mezzi operativi e veicoli, dotazione hardware comunale), organismi gestionali esterni, accordi di programma, funzioni esercitate su delega;
- 2) i “programmi” e i “progetti” (che corrispondono, rispettivamente, alle linee strategiche i primi ed alle attività operative i secondi – secondo i concetti diffusi dall’ANCI e della CIVIT – e che sono – in Piscina - destrutturati entrambi, con riferimento al Bilancio di Previsione e alla sua ripartizione di spesa corrente e per investimento, in obiettivi operativi/di processo ed obiettivi strategici/dell’Amministrazione) sono contenuti nel suddetto “Documento” e saranno confrontabili - a consuntivo – nel Rendiconto all’esercizio finanziario 2020 (sono analizzabili altresì attraverso il Piano Esecutivo di Gestione adottato dalla Giunta Comunale, le cui risultanze attraverso gli obiettivi assegnati ai dipendenti, sono analizzate dal nucleo di valutazione nel <>report di attività erogazione del servizio>>in data 18/04/2020);
- 3) le risultanze finali nell’esercizio 2020 sono riportate nei quadri generali riassuntivi delle entrate, delle spese, nei risultati differenziali, all’interno della Relazione “Rendiconto all’esercizio finanziario 2020” di cui alla D.C. n. 11 del 30/04/2021;
- 4) dal quadro riassuntivo della gestione finanziaria ultima certificata risulta un avanzo di

amministrazione 2020 al netto FPV pari ad € **28.483,68** vincolato a fondo crediti dubbia esigibilità per € 72.769,94, a spese derivanti dalla contrazione di mutui per € 77.890,01. Il fondo di cassa al 31 dicembre 2020 pari a € 582.126,20;

- 5) il Piano degli indicatori di bilancio, allegato al conto consuntivo riporta i risultati conseguiti nell'esercizio 2020;
- 6) il conto del patrimonio per l'anno 2020 evidenzia un valore delle immobilizzazioni pari a € **7.050.497,48** ed un patrimonio netto di € **6.860.365,50**; il conto economico evidenzia un utile di € 61.213,92=:

La presente relazione è approvata dalla Giunta comunale ai fini della liquidazione al personale dipendente della retribuzione di risultato.