



Comune di Diano Marina

- Provincia di Imperia -

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2022

1. Presentazione della Relazione

La rendicontazione della performance, introdotta dal d.lgs 150/2009 così come modificato dall'articolo 8 del d.lgs 74/2017 (c.d. riforma Madia), costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Nel dettaglio la relazione deve evidenziare, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno.

In base all'art. 27, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009, la relazione deve, altresì, documentare gli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione ed innovazione ai fini dell'erogazione dei premi all'uopo previsti.

La relazione, così redatta, deve essere validata dal Nucleo di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

Il Comune, è infatti già dotato, in base alla vigente normativa di settore, di strumenti di programmazione e di controllo, che regolarmente vengono aggiornati. Il D.U.P., il bilancio annuale e pluriennale, il Peg, il Pdo, il controllo di gestione, il rendiconto della gestione sono tipici esempi del ciclo di programmazione e di controllo del Comune. A partire dall'anno 2022 il Comune di Diano Marina ha adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, introdotto dall'articolo 6 del d.l. 80/2021. Il PIAO, operativo dal 1° luglio 2022, è un documento unico di programmazione e governance che sostituisce e assorbe una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre. Tra questi, il piano della performance, del lavoro agile (POLA) e dell'anticorruzione. L'obiettivo è la semplificazione dell'attività amministrativa e una maggiore qualità e trasparenza dei servizi pubblici.

Questi strumenti rappresentano anche dei validi mezzi di comunicazione e di trasparenza della programmazione degli obiettivi e della rendicontazione dei risultati.

2. Il ciclo della Performance

Il Legislatore, con la riforma del 2009 (c.d riforma Brunetta), che introduce la parola "performance", illustra il ciclo di gestione della performance, prevedendo delle specifiche fasi:

1. definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei rispettivi valori attesi ed indicatori;
2. collegamento obiettivi ed allocazione risorse;
3. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
5. utilizzo dei sistemi premiali, secondo criteri di valorizzazione del merito;
6. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, ai componenti degli organi esterni, ai cittadini, agli utenti.

In particolare il Comune di Diano Marina valuta ogni anno la performance, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, tenendo in evidenza gli obiettivi di ogni area.

3. La struttura organizzativa del Comune di Diano Marina

La struttura organizzativa del Comune è articolata in Settori, secondo raggruppamenti di competenza adeguati all'assolvimento omogeneo e compiuto di una o più attività omogenee.

In particolare i servizi del Comune sono così riassumibili:

SETTORE 1° AFFARI GENERALI

Ufficio Personale

SETTORE 2° SERVIZI ALLA PERSONA
--

Ufficio Servizi Sociali, Gestione tecnico – amministrativa – finanziaria A.T.S. N. 12, Ufficio Asilo Nido, Ufficio Pubblica Istruzione

SETTORE 3° ECONOMICO FINANZIARIO - DEMOGRAFICI

Ufficio Programmazione Economico Finanziaria, Ufficio Economato, Partecipazioni Societarie, Ufficio Demografici (Statistica – Toponomastica)

SETTORE 4° TRIBUTI – PATRIMONIO
--

Ufficio Tributi, (IMU – TARI), Patrimonio – E.R.P

**SETTORE 5°
LAVORI PUBBLICI – MANUTENZIONE**

Ufficio Lavori Pubblici, Ufficio Manutenzione, Cimiteri (limitatamente alla manutenzione straordinaria), Ecologia e Ambiente, Coordinamento dell'azione amministrativa della sicurezza sui luoghi di lavoro

**SETTORE 6°
TURISMO – SPORT – INFORMATICA - COMMERCIO**

Ufficio Turismo, Ufficio Sport, Ufficio Biblioteca (Museo – Cultura), Ufficio Informatica, Ufficio Commercio

**SETTORE 7°
EDILIZIA PRIVATA – URBANISTICA - DEMANIO**

Ufficio Edilizia Privata, Pianificazione Urbanistica, Protezione Civile, Ufficio Demanio

**SETTORE 8°
SEGRETERIA – CONTRATTI – CONTENZIOSO**

Ufficio Segreteria (Protocollo, Archivio, Messaggi, Centralino), Ufficio Contratti, Ufficio Contenzioso, URP

**SETTORE 9°
POLIZIA LOCALE**

Ufficio Polizia Locale

Con deliberazione della G.C. n. 154 del 26.11.2021 è stata approvata l'ultima graduazione delle posizioni organizzative e, con deliberazione della G.C. n. 93 del 15.05.2019 è stato approvato il regolamento per la graduazione, conferimento e revoca delle Posizioni Organizzative categorie D.

4. I risultati raggiunti

Il D.U.P. (documento unico di programmazione) per il triennio 2022/2024 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 37 del 30.07.2021 ed aggiornato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 81 del 27.12.2021.

Il Bilancio di previsione relativo agli esercizi finanziari 2022/2024 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 82 del 27.12.2021; esecutiva, sulla base del D.U.P. per il triennio 2022/2024. All'interno del DUP sono stati declinati, in osservanza al programma di mandato, gli obiettivi strategici dell'Ente che sono stati successivamente scomposti in obiettivi operativi e successivamente assegnati sotto forma di obiettivi gestionali triennali/annuali (per l'annualità 2022) ai singoli responsabili con deliberazione di Giunta Comunale n. 178 del 29.12.2022 di approvazione del PIAO, ivi compreso il piano della performance in esso assorbito.

Pertanto oltre alle risorse umane, finanziarie e strumentali ogni responsabile ha avuto assegnati analitici obiettivi di PEG.

Con deliberazione della Giunta Comunale n.38 del 30.03.2022 è stato approvato il Piano esecutivo

di gestione – 2022/2024, unitamente al piano della performance con il quale gli obiettivi gestionali sono stati affidati ai vari responsabili.

Il Segretario generale, unitamente al Nucleo di Valutazione, ha costantemente monitorato e rilevato i risultati raggiunti.

Il raggiungimento degli obiettivi è stato perseguito pur con le criticità rinvenibili sia nella gestione di ricorrenti attività urgenti e, in quanto tali, non programmabili nonché nella progressiva riduzione delle risorse disponibili.

L'Amministrazione comunale ha deliberato, con atto di Giunta comunale n. 166 del 06.12.2022 l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate - Anno 2022

PERFORMANCE ANNO 2022

Gli obiettivi affidati con la citata deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 30.03.2022 sono allegati alla presente relazione.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi di performance, consuntivato, è stato evidenziato nelle richiamate schede di consuntivazione della parte afferente la performance per l'annualità 2022.

5. Conclusioni

La presente relazione rappresenta il documento finale del ciclo della Performance, necessaria al fine di accedere agli strumenti premiali del merito individuale, costituendone un presupposto irrinunciabile, assieme alla sua validazione da parte del Nucleo di Valutazione, alla quale sarà trasmessa.

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Monica Veziano