

RELAZIONE PERFORMANCE - ANNUALITÀ 2022



COMUNE DI MAGLIANO ROMANO

(CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE)

(Approvata con deliberazione di G.C. n. ____ del _____)

§§§§§

Il presente documento costituisce la Relazione sulla *performance annualità 2022* 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,
- c) 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 dell'annualità considerata (2022), 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, che 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, quale sezione autonoma del PIAO 2022/2024, con il quale sono stati assegnati ai Responsabili dei Servizi gli obiettivi individuali e strategici in relazione al settore e ai servizi di appartenenza, in funzione di quelle che sono anche le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione.

§§§§§§

Difatti, con deliberazione n. 14, del 22.06.2022, il Consiglio Comunale ha adottato il D.U.P. "semplificato" per il triennio 2022-2024, approvato ai sensi dell'art. 170, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, unitamente al Bilancio di previsione finanziario 2022-2024.

Il Piano degli obiettivi 2022 è stato invece adottato con deliberazione G.C. n. 62, del 28.10.2022, unitamente all'approvazione del PIAO (Piano Integrato di Azione e Organizzazione) 2022/2024 quale sezione autonoma di tale documento di recente introduzione.

Si deve preliminarmente evidenziare che Il Comune di Magliano Romano ha dichiarato lo stato di dissesto finanziario con deliberazione C.C. n. 3 dello 06.02.2019 ed ha approvato il Bilancio Stabilmente Riequilibrato 2019/2021 "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 - con deliberazione C.C. n. 4 del 10.03.2020.

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 2022, la cui dotazione organica era così suddivisa per contingente di categoria:

Categorie	Posti in servizio	NOTE
Segretario Comunale	1	in convenzione con altri due enti locali, presenza nove ore a settimana.
D	2	di cui: - un D1 (settore finanziario) 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; - 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	7*	

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

Le posizioni organizzative nel 2022 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 2022* e, in particolare, la proposta di valutazione del Nucleo di Valutazione monocratico del Comune di Magliano Romano, acquisita in atti e formulata in esito a “verifica diretta” degli obiettivi e dei risultati conseguiti condotta con i responsabili dei servizi, evidenziano il sostanziale raggiungimento degli obiettivi assegnati dall’Ente.

Tutto ciò, nonostante le rigidità del bilancio stabilmente riequilibrato, nonché le difficoltà riscontrate a causa della crisi economica post-pandemica da COVID-19 ed altre criticità di derivazione “internazionale” (guerra russo-ucraina etc.) che hanno condizionato tutti i settori di attività, pubblici e privati, con ricadute dirette e indirette sulla funzionalità degli uffici.

In particolare, i servizi fondamentali, con l’apporto di tutto il personale, del sindaco e degli assessori di riferimento, sono stati assicurati tempestivamente alla collettività, con un buon grado di qualità; 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, è stato più che soddisfacente; cosicché, nonostante rigidità organizzative ancora presenti, sono stati nel complesso raggiunti *standard* di qualità apprezzabili con un impatto sociale positivo sulla collettività amministrata.

Magliano Romano, lì 18.11.2023

Il Segretario Comunale
Dott. Daniele Fusco