

UNIONE MONTANA MAROSTICENSE
Provincia di Vicenza

Relazione sulla *performance* **Anno 2020**

1. PREMESSA

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 evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse¹.

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, si è provveduto ad elaborare il documento che segue, il quale compendia le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'arco dell'esercizio appena concluso, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto delle attività istituzionali.

L'impostazione della Relazione prende spunto dallo schema di riferimento delineato a suo tempo dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche con deliberazione n. 5/2012, sebbene venga compilata in forma semplificata e sintetica.

Il quadro organizzativo d'insieme presenta una vista generale che, muovendo dal contesto esterno di riferimento, tocca l'intelaiatura delle strutture dell'Amministrazione e le relative funzioni, da cui scaturiscono le analisi di contesto interno che recano, nel dettaglio, informazioni sulle caratteristiche, sulle potenzialità e sulle problematiche gestionali connesse alle varie aree di intervento.

L'albero della *performance* illustra poi a cascata gli elementi del processo di pianificazione che, muovendo dal mandato istituzionale, si disarticola nei singoli livelli fino ad arrivare alla descrizione degli obiettivi strategici/operativi e gestionali e delle relative risultanze rilevate.

Il documento è corredato da schede sinottiche in cui, in correlazione agli obiettivi, sono indicate le risorse finanziarie stanziare e impegnate, gli indicatori di misurazione utilizzati, i target programmati e i valori raggiunti a consuntivo.

¹ **NOTA BENE:** Ai sensi dell'art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009: "5. In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati. Nei casi in cui la mancata adozione del Piano o della Relazione sulla performance dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo di cui all'articolo 12, comma 1, lettera c), l'erogazione dei trattamenti e delle premialità di cui al Titolo III è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano, ai sensi del periodo precedente. In caso di ritardo nell'adozione del Piano o della Relazione sulla performance, l'amministrazione comunica tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica."

La relazione sulla performance viene predisposta dal Segretario dell'ente sulla base delle schede predisposte dai Responsabili dei servizi.

Tenuto conto dello scioglimento dell'ente e del regime commissariale in corso, la relazione, approvata dal Commissario, viene trasmessa al Nucleo di valutazione per la validazione.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE GENERALE

1. Descrizione dei fattori esterni all'organizzazione intervenuti nel corso dell'anno e che hanno inciso sulla performance generale dell'ente con riferimento:

a. al grado di attuazione dei programmi e connessi impatti sui bisogni:

La performance dell'ente è stata condizionata in modo sostanziale dalla situazione pandemica che si è verificata nel 2020. I servizi svolti dall'Unione, in particolare i Servizi Sociali, la Polizia Locale, la Protezione civile, la gestione del Personale e i servizi Informatici, sono stati fortemente coinvolti nella gestione della fase emergenziale, che ha determinato il ritardo nell'assegnazione degli obiettivi e il contenuto degli stessi.

b. al portafoglio dei servizi erogati ovvero al grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi e livello della qualità e della quantità delle prestazioni e dei servizi erogati:

Anche i servizi erogati sono stati adeguati in itinere alle mutevoli esigenze della popolazione conseguenti all'evoluzione della situazione pandemica. I servizi sono stati erogati in base ai finanziamenti di volta in volta disponibili, alle priorità stabilite periodicamente dagli organi statali o regionali e attuate dagli organi di governo dell'ente. La qualità e tempestività dei servizi erogati ha risposto adeguatamente alle esigenze della popolazione.

c. allo stato di salute dell'amministrazione dal punto di vista economico-finanziario, organizzativo e nelle relazioni con i differenti stakeholder:

Lo stato di salute dell'ente è condizionato direttamente dai trasferimenti della Regione Veneto, che con la L.R. 2/2020 ha rideterminato i criteri di assegnazione dei contributi alle Unioni Montane privilegiando gli enti effettivamente montani rispetto agli enti pedemontani come l'Unione Montana Marosticense. Per tale ragione e per tutta una serie di valutazioni espresse negli atti deliberativi, è stato deciso lo scioglimento dell'Unione al 31.12.2020.

2. Livello di conseguimento degli obiettivi operativi – anno 2020 e grado di copertura delle linee programmatiche di mandato:

Gli obiettivi assegnati sono stati tutti sostanzialmente raggiunti in piena coerenza con le linee programmatiche di mandato.

3. Descrizione delle criticità ovvero dei risultati previsti dal Piano delle performance che non sono stati raggiunti o che sono stati oggetto di nuova pianificazione nel corso del 2020:

Alcune criticità hanno riguardato il Settore CED (servizi informatici) in relazione ad un obiettivo che non è stato pienamente raggiunto a causa delle emergenze verificatesi nel periodo pandemico e per la coincidenza con le operazioni di chiusura dell'Unione stessa. Trattasi di attività che verranno comunque svolte nel corso del 2021.

4. Descrizione generale delle performance individuali dei responsabili dei servizi apicali con riferimento:

a. al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali:

Obiettivi integralmente raggiunti

b. all'andamento delle performance comportamentali:

Performance individuali comportamentali adeguate alle esigenze. Nessun titolare ha avuto punteggi insufficienti.

5. Andamento delle performance comportamentali suddivisi per categoria contrattuale e con particolare attenzione alle singole aree comportamentali previste dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance, secondo le seguenti tabelle:

Categoria D

Valore minimo	Valore massimo	Numero di valutazioni espresse	Valore medio
3.47	4.00	4	3.77

Categoria C

Valore minimo	Valore massimo	Numero di valutazioni espresse	Valore medio
3.00	4.00	12	3.61

Categoria B

Valore minimo	Valore massimo	Numero di valutazioni espresse	Valore medio
3.13	3.78	9	3.51

6a. Andamento delle valutazioni delle performance individuali del personale titolare di Posizione Organizzativa (Responsabili dei servizi) con distribuzione percentuale dei risultati tra le differenti fasce di differenziazione della valutazione previste dal Sistema di misurazione e di valutazione delle performance:

Titolari di Posizione Organizzativa

Punteggio	Numero di valutazioni espresse
<1	-
≥1 e <2	-
≥2 e <3	-
≥3 e <4	3
≥4	2

6b. Andamento delle valutazioni delle performance individuali del personale dipendente del comparto con distribuzione percentuale dei risultati tra le differenti fasce di differenziazione della valutazione previste dal Sistema di misurazione e di valutazione delle performance:

Dipendenti

Punteggio	Numero di valutazioni espresse
<1	-
≥1 e <2	-
≥2 e <3	-
≥3 e <4	23
≥4	2

3. ADEGUAMENTO DELL'ENTE AL D.LGS. N. 150/2009

1) Eventuale approvazione di modificazioni al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (estremi del provvedimento originale e delle successive integrazioni e modifiche):

Nessuna nel corso del 2020

2) Approvazione del Sistema di misurazione e di valutazione delle performance e/o di eventuali integrazioni/o modificazioni (estremi del provvedimento):

Nessuna nel corso del 2020

4. DATI INFORMATIVI SULL'ORGANIZZAZIONE

a. Descrizione e rappresentazione dell'organigramma:

La struttura si ripartisce in 5 settori di pari livello, privi di relazione gerarchica. La ripartizione è funzionale ai servizi.

Settore 1 Segreteria e Personale

Settore 2 Assistenza

Settore 3 Vigilanza e Protezione civile

Settore 4 Finanziario

Settore 5 CED

b. Mappa funzioni/missioni, servizi/programmi, centri di responsabilità e risorse finanziarie attribuite:

Omissis. Vedasi rendiconto

c. Elenco delle posizioni apicali sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato

Tutti i titolari di posizioni apicali sono dipendenti a tempo indeterminato, ad eccezione del Segretario

Settore 1 Segreteria e Personale: responsabile CANTELE Massimiliano

Settore 2 Assistenza: responsabile FRISON Michele Angelo

Settore 3 Vigilanza e Protezione civile: responsabile PERIN Michele

Settore 4 Finanziario: responsabile BUSATO Mara

Settore 5 CED: responsabile LAVEDINI Giuseppe (Segretario dell'ente)

d. Dotazione organica suddivisa per categoria:

cat. D	Istruttore direttivo amministrativo	1
	Specialista Assistente sociale	1
	Istruttore direttivo Assistente sociale	1
	Istruttori direttivi di Vigilanza	2
	Istruttore direttivo informatico/amministrativo	1
cat. C	Istruttori amministrativi	3
	Agenti di Polizia locale	7
	Istruttore contabile	1
Cat. B	Esecutore amministrativo	1
	Collaboratore Prof.le Terminalista	2
	Operatori socio - assistenziali	4

e. Piano triennale dei fabbisogni di personale (estremi del/i provvedimento/i e eventuali successive integrazioni e modifiche):

Deliberazione di Giunta n. 40 dell' 8.7.2019

f. Tasso medio di assenza e di maggiore presenza:

annuo 14.38%

g. Procedimenti disciplinari attivati, procedimenti disciplinari conclusi:

Nessuno nel 2020.

5. INDICATORI DI SALUTE RELAZIONALE

a. Coinvolgimento degli stakeholder nei processi decisionali

Il Comune identifica iniziative che coinvolgono i diversi portatori di interesse nel processo di formazione delle decisioni, con diversa possibile intensità (informazione, confronto, co-decisione)?

L'Unione Montana è un ente di secondo livello. Non vi è stato coinvolgimento istituzionale formalizzato degli stakeholders nei processi decisionali. Il coinvolgimento degli stessi si è realizzato sostanzialmente per il tramite degli amministratori e degli organi di governo.

b. Coinvolgimento degli stakeholder nella gestione e produzione servizi

Il Comune comunica in modo trasparente chi sono i soggetti pubblici e privati con i quali sono attivi contratti e relazioni o che partecipano alle diverse attività e servizi? Se sì, secondo quali modalità?

L'Unione Montana ha sempre mantenuto correttamente compilata la sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale, dove sono reperibili le informazioni sui servizi.

c. Coinvolgimento di imprese e utenti

Il Comune identifica le imprese e gli utenti ai quali rivolge i propri servizi, riportando l'esito di indagini di customer satisfaction relativi al livello di attività e servizi erogati e all'operato dell'amministrazione nel suo complesso? Se sì, secondo quali modalità?

L'ente ha identificato puntualmente le imprese e gli utenti ai quali sono rivolti i servizi, pur in assenza di indagini di customer satisfaction.

6. CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

a. Costituzione della struttura tecnica permanente e individuazione del responsabile della misurazione (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche):

Il regolamento per la disciplina della misurazione e valutazione della performance è stato adottato dall'Unione dei Comuni del Marosticense con deliberazione della Giunta n. 20/2011, poi integrato e modificato con successive deliberazioni n. 26/211, 28/2011 e 4/2012;

b. Approvazione del DUP e del bilancio di previsione finanziario (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche):

Il DUP relativo al triennio 2020/2022 è stato approvato con deliberazione consiliare n. 20/7.11.2019. Il Bilancio di previsione per il triennio 2020/2022 è stato adottato con deliberazione consiliare n. 27/21.12.2019.

c. Approvazione del Piano delle performance/PEG (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche):

Il Piano esecutivo di gestione per l'anno 2020 è stato approvato con deliberazione del Commissario liquidatore, assunta con i poteri della Giunta, n. 3/19.10.2020

d. Approvazione del Rendiconto della gestione (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche):

Il Rendiconto della gestione dell'anno 2019 è stato approvato con deliberazione consiliare n. 5/15.5.2020

e. Sessioni formali di monitoraggio sull'andamento degli obiettivi con il Nucleo di valutazione e n. di variazioni apportate nell'anno al Piano delle performance/PEG:

Nessuna

7. DATI SULLA GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Si rinvia al rendiconto di gestione.

8. CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

a. Costituzione del fondo delle risorse decentrate per il personale (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche):

Il fondo risorse decentrate è stato costituito con determinazione n. 145/29.5.2020, ed integrato con determinazione n. 280/28.12.2020

b. Ammontare dei premi destinati alla performance individuale:

€ 8.547.54

c. Data di sottoscrizione del CCDI – annualità 2020:

30.12.2020

d. Data di trasmissione all'ARAN del CCDI e della relazione tecnica e illustrativa:

30.12.2020

9. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Si rinvia alla relazione del RPCT.

10. CONCLUSIONI

a. In questa sezione si chiede di presentare sinteticamente le performance conseguite e gli impegni sullo sviluppo del ciclo delle performance future:

Gli obiettivi assegnati e conseguiti hanno consentito all'ente di far fronte alla fase emergenziale connessa alla pandemia e di completare le attività di scioglimento dell'ente in modo efficace e tempestivo.

Si tratta in entrambi i casi di situazioni straordinarie alle quali la struttura ha saputo far fronte con le risorse disponibili.