



# COMUNE DI LAVAGNO

## PROVINCIA DI VERONA

Prot. n. 11.183

Lavagno, 19.07.2022

Al Nucleo di Valutazione del Comune di Lavagno

### **OGGETTO: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021.**

#### **PREMESSA**

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini ed agli stakeholders 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 e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

Va rilevato che l'amministrazione comunale di Lavagno nel 2021 non risultava munita di un regolamento per la misurazione della performance organizzativa.

Il che ha comportato che l'Ente sotto tale profilo andasse avanti con indirizzi della Giunta comunale.

L'amministrazione ha proceduto all'approvazione del citato regolamento solo con deliberazione della Giunta comunale n. 84 del 13.07.2022 e consegue che per quanto concerne il 2021 il piano della performance del Comune di Lavagno è stato redatto e approvato secondo i precedenti indirizzi.

Esso si compone di varie fasi che partendo dalla definizione degli obiettivi strategici del Documento Unico di Programmazione, attraverso l'approvazione del bilancio di previsione, approdano successivamente alla individuazione degli obiettivi di carattere operativo

contenuti nel PEG, avente durata triennale, che costituisce il vero e proprio piano della performance, di cui il piano obiettivi riferito all'anno di riferimento, è parte integrante e sostanziale.

Il piano obiettivi 2021, come negli anni precedenti, conteneva un numero limitato di obiettivi organizzativi per ciascuna area, CON UNA DIVERSA ATTRIBUZIONE IN TERMINI DI PESO.

Il valore complessivo del punteggio può essere di massimo 100 punti e l'attribuzione dipende dalla percentuale di raggiungimento del singolo obiettivo a cui si è dato un diverso punteggio.

Tale valutazione, che chiamiamo valutazione sulla performance si compone - almeno da quanto si evince dalla scheda di valutazione di ciascun titolare di posizione organizzativa, in uso nel 2021- da due componenti: performance individuale e performance organizzativa.

Ai fini della presente premessa non può essere infine sottaciuta la circostanza che tutto l'apparato organizzativo si è trovato ad operare anche per l'annualità di riferimento in una situazione di criticità organizzativa, in quanto al continuo aumento di competenze comunali e di adempimenti vari si è registrata una rigidità nella possibilità di assunzione del personale che ha reso difficile lo svolgimento anche dell'attività ordinaria dell'amministrazione.

L'anno 2021 è stato peraltro caratterizzato dall'assenza per malattia di una responsabile di settore, nonché dalle dimissioni nello stesso settore di una dipendente categoria B per superamento di procedura concorsuale presso altro Ente.

È stata assunta una dipendente categoria D nell'Area Demografici ed è stata trasferita all'Area economico finanziaria la responsabile dei Demografici da ottobre 2021 che oltretutto ha mantenuto il settore demografici oltre a quello di Segreteria e Affari Generali ad interim. Ciò a dimostrazione delle criticità legate al fabbisogno del personale che attanagliano l'Ente.

Con specifico riferimento al contesto esterno si rinvia a quanto contenuto nel Dup 2021-2023, mettendo in evidenza che il Comune di Lavagno risulta essere un Comune in continua crescita demografica e economica, con una attività edilizia molto attiva.

Il Comune di Lavagno si caratterizza poi per essere un Comune che ha avuto una forte crescita negli anni pregressi, per cui le maggiori criticità sono date dalla necessità di conformare a tale crescita la struttura dei servizi comunali.

Ciò risulta palese quando si analizza il numero dei dipendenti comunali che invece di adeguarsi alle nuove esigenze dovute alla crescita dell'Ente ha subito una riduzione per effetto dei ben noti vincoli in materia di assunzioni.

## **CONCLUSIONI**

Dall'analisi suindicata emerge un quadro rappresentato da un territorio in sviluppo economico e demografico che determina una forte pressione verso l'apparato amministrativo che risulta però non adeguato a livello di personale.

Giova rilevare che le cause della mancanza di personale nell'Ente sono legate in parte ai vincoli assunzionali previsti dal legislatore e in parte al mancato espletamento di procedure concorsuali finalizzate all'assunzione di personale secondo le garanzie previste dall'art. 97 della Costituzione. L'Ente negli anni precedenti ha proceduto a convenzioni ex

art. 14 del CCNL 2004 (dall'anno 2018 al 2021 per ufficio ragioneria) e con appalti di servizi esterni (vedi assistente sociale sin dal 2005) che certamente non hanno contribuito a risolvere l'endemica carenza di personale. Si anticipa già sin da ora che a far data dal 2021 questo trend è mutato e nel 2022 si procederà compatibilmente con i limiti della spesa del personale a reclutare le figure programmate.

## **AGGIORNAMENTO ANNUALE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2021-2023.**

1) Tra gli obiettivi strategici il Comune di Lavagno si pone quello della prevenzione della corruzione, che mira a realizzare attraverso due principali strumenti:

a) la previsione in tutti gli obiettivi programmatici e gestionali di un espresso richiamo alle misure contenute nel piano anticorruzione, in modo tale che la valutazione dei Responsabili venga legata all'effettiva attuazione del piano anticorruzione e trasparenza;  
B) la trasparenza come strumento che connota tutta l'attività amministrativa dell'ente che si esplica, oltre che nella pubblicazione dei dati obbligatori sul sito istituzionale, anche attraverso altre forme di comunicazione dell'attività amministrativa come la distribuzione di un bollettino informativo cartaceo, la gestione di una pagina Facebook dove è possibile interfacciarsi direttamente con i cittadini e la possibilità di scaricare sul proprio smartphone una applicazione, che consente di avere dati e informazioni dal Comune con un collegamento pretestuale con il presente piano, nonché con l'App Municipium;

2) Il RPCT coincide nella stessa figura del Segretario Comunale;

3) Il Responsabile Rasa è per il Comune di Lavagno l'Arch. Francesca Grattoni.

4) Trasparenza

In attuazione delle linee di indirizzo contenute nella deliberazione dell'Anac in materia di accesso generalizzato ai fini dell'adeguamento alle novità legislative introdotte dal D.Lgs. 97/2016, si è adottato con deliberazione di Consiglio Comunale un apposito regolamento che definisce le soluzioni organizzative più idonee per dare puntuale esecuzione alla nuova disciplina. Sempre in attuazione della nuova normativa sulla trasparenza nel piano vengono indicati titolari e i detentori di dati responsabili della loro trasmissione e pubblicazione.

5) Rotazione

In sede di aggiornamento si è proceduto ad una analisi delle effettive possibilità di rotazione dei Responsabili e dei dipendenti a cui viene attribuita l'istruttoria procedimentale. La rotazione dei Responsabili risulta nell'ente, che ha poco più di 8000 abitanti, incompatibile con la tutela dei livelli di efficienza dei servizi, stante la esiguità delle professionalità a disposizione, la cui rotazione metterebbe seriamente a rischio il corretto espletamento delle diverse funzioni comunali, in ragione delle specifiche competenze necessarie. Al fine comunque di garantire le stesse finalità che sono alla base della previsione del principio di rotazione, questa amministrazione ha in atto un regolamento dei controlli interni già operante, attraverso il quale, con verifiche a campione, viene controllato l'operato dei singoli Responsabili, al fine di prevenire episodi di violazione di regole di comportamento riconducibili al concetto ampio di anticorruzione e al vigente codice di comportamento.

## **Analisi degli obiettivi perseguiti**

### **Settore segreteria**

Ai fini del raggiungimento degli Obiettivi si rinvia alla relazione del relativo responsabile nonché alla valutazione del Sindaco che si allegano alla presente.

### **Settore ragioneria**

Ai fini del raggiungimento degli Obiettivi si rinvia alla relazione del relativo responsabile nonché alla valutazione del Sindaco che si allegano alla presente.

### **Settore demografico-informatico-suap**

Ai fini del raggiungimento degli Obiettivi si rinvia alla relazione del relativo responsabile nonché alla valutazione del Sindaco che si allegano alla presente.

### **Area Tributi**

Ai fini del raggiungimento degli Obiettivi si rinvia alla relazione del relativo responsabile nonché alla valutazione del Sindaco che si allegano alla presente.

### **Settore LL.PP. e patrimonio.**

Ai fini del raggiungimento degli Obiettivi si rinvia alla relazione del relativo responsabile nonché alla valutazione del Sindaco che si allegano alla presente.

### **Settore gestione del territorio e dell'ambiente.**

Ai fini del raggiungimento degli Obiettivi si rinvia alla relazione del relativo responsabile nonché alla valutazione del Sindaco che si allegano alla presente.

### **Servizi Sociali e Polizia Urbana.**

Ai fini del raggiungimento degli Obiettivi si rinvia alla relazione del relativo responsabile nonché alla valutazione del Sindaco che si allegano alla presente.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

(Puzzo Avv. Carmela)

*Firma digitalmente apposta a' sensi di legge*