



COMUNE DI SAN BELLINO

Provincia di Rovigo

RELAZIONE FINALE SULLE PERFORMANCE 2022

1. Premessa

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modifiche e integrazioni, nel delineare la disciplina del ciclo della performance, ha previsto all'art. 10 la redazione annuale, da parte delle amministrazioni pubbliche, di una Relazione sulla performance che evidenzi a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le eventuali misure correttive da adottare.

Al pari del Piano della *performance*, la Relazione è approvata dalla Giunta comunale, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione. La Relazione deve essere validata dal Nucleo di Valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto legislativo 150/2009.

In ottemperanza alle citate disposizioni, si è provveduto ad elaborare il presente documento, che compendia le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'arco dell'anno 2022, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto delle attività istituzionali.

2. Sintesi delle informazioni di interesse generale

2.1. Descrizione dei fattori esterni all'organizzazione intervenuti nel corso dell'anno che hanno inciso sulle performance generali dell'ente con riferimento a:

a. Grado di attuazione dei programmi e connessi impatti sui bisogni.

I programmi dell'Amministrazione comunale per l'anno 2022 sono stati complessivamente realizzati, come emerge dalle relazioni dei Responsabili di Area, dalle considerazioni formulate dal Segretario comunale e dal Nucleo di valutazione.

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

Non sono pervenute segnalazioni in ordine ai servizi erogati, da parte dei soggetti interessati, tali da rilevare una insoddisfazione generale da parte della cittadinanza.

c. Stato di salute dell'amministrazione dal punto di vista economico-finanziario, organizzativo e nelle relazioni con i differenti stakeholders.

Lo stato di salute dell'Amministrazione comunale risulta più che buono dal punto di vista economico-finanziario e anche le relazioni con tutti i soggetti interessati dall'azione amministrativa risultano buone.

2.2. Livello di conseguimento degli obiettivi di performance 2022 e grado di copertura delle linee programmatiche di mandato.

Gli obiettivi relativi alle performance 2022 sono stati individuati ed assegnati con il Piano delle attività ed organizzazione (in breve PIAO), approvato con deliberazione della Giunta comunale n. n. 101 del 28 novembre 2022.

Le performance 2022 sono state conseguite nella misura di seguito indicata:

Descrizione obiettivi	Struttura competente	Responsabile	Percentuale raggiungimento obiettivo
San Bellino Trasparente (obiettivo connesso alle tematiche dell'anticorruzione)	Area Amministrativa – Finanziaria (ex Area Amministrativa – Affari generali)	Rag. Bruna Botton Dott.ssa Alice Cavallini	100%
Supporto all'ufficio tecnico comunale per SUE	Area Tecnica – Polizia Locale (ex Area tecnica)	Geom. Gian Paolo Campion Ing. Donato Bressan	100%
San Bellino – Custodia beni comunali	Area Tecnica – Polizia Locale (ex Area tecnica)	Geom. Gian Paolo Campion Ing. Donato Bressan	100%
Sistemazione toponomastica banca dati storica nel gestionale Halley	Area Amministrativa – Affari sociali e demografici	Dott. Giovanni Cirillo Dott.ssa Alice Cavallini	100%
San Bellino sicura	Area Tecnica - Polizia Locale (ex Area Polizia locale)	Dott. Giovanni Cirillo Ing. Donato Bressan	100%

In sintesi, gli obiettivi di performance 2022 sono stati realizzati con le seguenti percentuali:

	Percentuale realizzazione obiettivi di performance
Area amministrativa – Finanziaria	100%
Area Tecnica-Polizia Locale	100%
Area Amministrativa – Affari sociali e demografici	100%

2.3. Descrizione delle criticità riscontrate

Le criticità rilevate nel corso del monitoraggio delle performance 2022, riguardano in particolare il cambiamento pressoché radicale del personale dell'Ente e in particolare il collocamento in quiescenza dei Responsabili dell'Area Amministrativa e Tecnica.

Si evidenzia che nel corso dell'anno 2022, l'Ente ha provveduto all'assunzione di 6 dipendenti su un numero complessivo di 8 dipendenti al 31 dicembre 2022.

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Ilenia Francescon
(documento firmato digitalmente)