



COMUNE DI VICENZA

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE

ANNO 2023

INDICE

INTRODUZIONE	3
AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE E CONTROLLI INTERNI	6
IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	8
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E RISULTATI RAGGIUNTI	8
Raffronto biennio 2022-2023	9
PERFORMANCE INDIVIDUALE E RISULTATI RAGGIUNTI	9
Performance Individuale Dirigenti	10
Performance Individuale Dipendenti (non titolari di E.Q. ex P.O.)	11
Performance Individuale Dipendenti (titolari di E.Q. ex P.O.)	11

Allegato 1): Risultati per area strategica anno 2023

INTRODUZIONE

La Relazione sulla Performance prevista dall'art. 10 comma, 1 lettera b) del D. Lgs. n. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra a cittadini e portatori di interessi i risultati ottenuti nell'anno precedente.

La presente Relazione conclude il ciclo di gestione della *performance* ed evidenzia, a consuntivo, i risultati della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti e dei dipendenti dell'ente, raggiunti nell'anno 2023 rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con la rilevazione degli eventuali scostamenti.

Il ciclo della *performance* collega la pianificazione, la definizione degli obiettivi, la misurazione dei risultati in riferimento all'Ente nella sua globalità (*performance* organizzativa) e al singolo dipendente (*performance* individuale) e coinvolge, nel suo complesso, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, la dirigenza, e tutto il personale.

Con delibera della Giunta comunale n. 106 del 27/4/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, previsto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n. 113. Nell'ambito del PIAO è prevista la sottosezione 2.2 "Performance" che descrive le tre aree strategiche rientranti nella programmazione dell'Amministrazione comunale, espressione della missione del mandato istituzionale, con particolare riferimento al soddisfacimento dei bisogni dei cittadini, al miglioramento della qualità della vita, alla crescita del benessere sociale, culturale ed economico della comunità locale e gli obiettivi strategici definiti per ciascun servizio che fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali, sulla base del seguente schema:

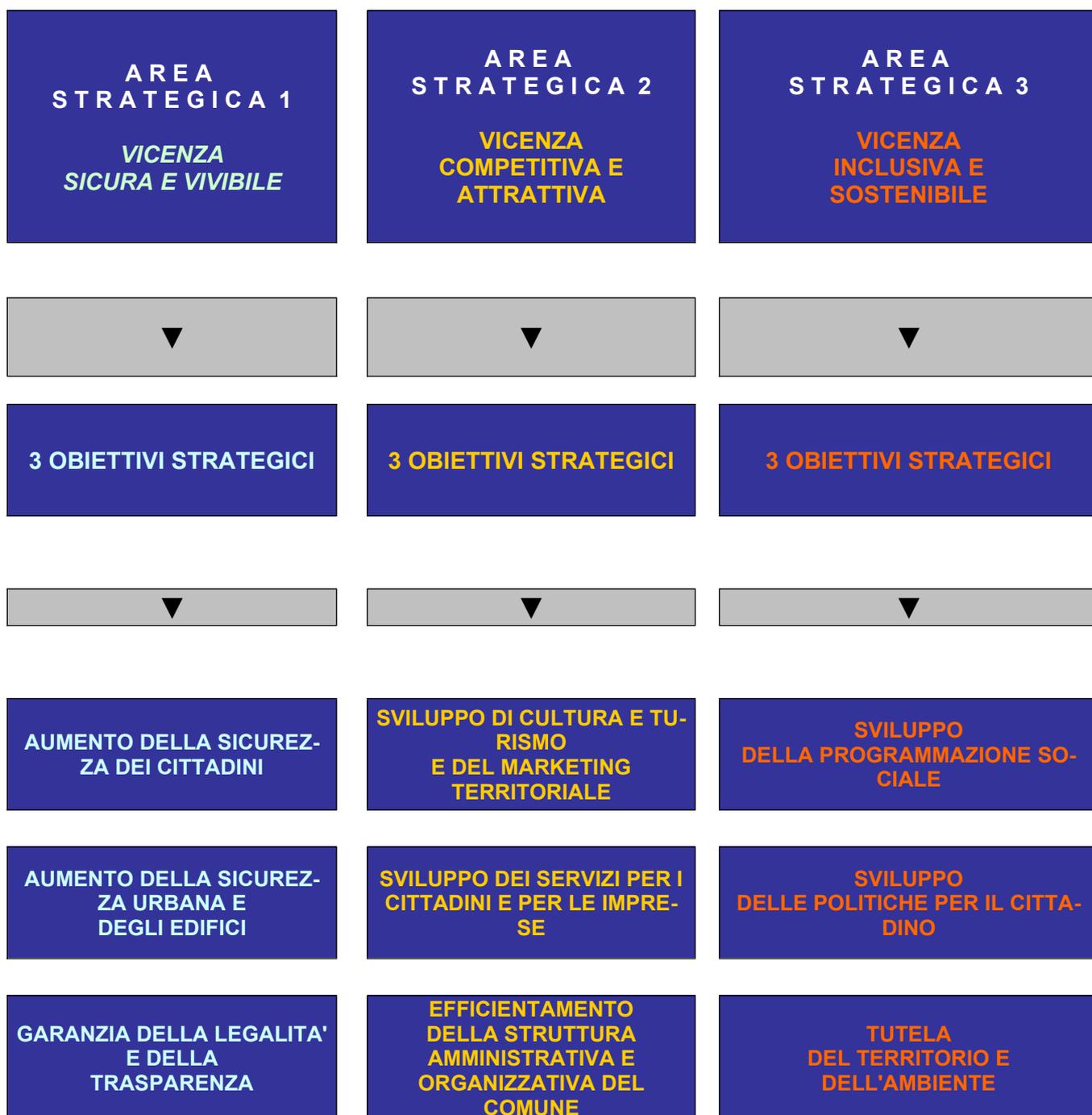


Si rileva che l'anno 2023 è stato caratterizzato dalla scadenza naturale del mandato elettivo entro il primo semestre dell'anno e dall'insediarsi di una nuova amministrazione.

Con successiva delibera di Giunta Comunale n. 257 del 28/12/2023 e secondo quanto previsto dalla normativa relativamente al monitoraggio infrannuale, a causa del verificarsi di situazioni esogene/endogene, sono state apportate alcune modifiche agli obiettivi dei Servizi, accolte dal Nucleo di Valutazione nel corso della seduta del 31/10/2023.

Secondo quanto strutturato nella sottosezione 2.2 “Performance” del PIAO 2023-2025, sono stati individuati gli obiettivi operativi annuali chiari, concreti, misurabili, sfidanti, tendenti al miglioramento dell’azione amministrativa e dipendenti dalle azioni delle persone a cui sono stati assegnati, così da poterne misurare l’effettivo raggiungimento. Tutti i servizi comunali sono coinvolti nell’attuazione degli obiettivi di performance e, in ottemperanza alle prescrizioni contenute nella Legge 190/2012 che prevede il collegamento dei contenuti del Piano della performance con quelli del PTPCT, sono previsti specifici obiettivi trasversali in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza muniti di indicatori oggettivi e misurabili strettamente correlati alle misure previste. Gli obiettivi sono quindi oggetto di rendicontazione, a consuntivo, da parte dei dirigenti responsabili per quanto di competenza, ai fini della misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi e secondo quanto previsto dal vigente Sistema di Valutazione del Comune di Vicenza.

Per il triennio 2023-2025 sono state individuate 3 aree strategiche sulle quali l’Amministrazione ha ritenuto di impegnarsi:



Nell'Area strategica 1 “VICENZA SICURA E VIVIBILE” sono stati definiti gli obiettivi che mirano al raggiungimento di uno standard migliore della qualità della sicurezza dei cittadini, tra i quali in particolare:

- il contrasto al microspaccio di sostanze stupefacenti con servizi realizzati mediante l'impiego del nucleo cinofilo;
- il servizio di antidegrado urbano anche mediante la base operativa del distaccamento di polizia locale a campo marzo;
- i servizi di ordine pubblico impartiti tramite ordinanze del questore;
- i servizi specialistici di polizia stradale generale e di vigilanza di quartiere;
- l'implementazione delle procedure “co-osservatorio” dei cittadini” nell'ambito della protezione civile;
- l'ottimizzazione dell'attività di supporto e consulenza ai servizi comunali con la finalità di prevenire e limitare il contenzioso;
- nell'ambito dell'anticorruzione il monitoraggio periodico degli adempimenti in materia di pubblicazione ex D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. e la revisione ed aggiornamento annuale della mappatura dei processi, con un particolare focus sui processi relativi alla gestione dei fondi PNRR.

Nell'Area strategica 2 “VICENZA COMPETITIVA E ATTRATTIVA” sono stati definiti gli obiettivi per lo sviluppo dei servizi per i cittadini e le imprese, per la cultura e il turismo e l'efficientamento della struttura amministrativa e organizzativa dell'ente attraverso in particolare:

- il miglioramento dell'accessibilità e valorizzazione delle raccolte documentarie della Biblioteca Bertoliana e il miglioramento delle procedure e razionalizzazione delle risorse per una biblioteca moderna ed efficiente;
- il miglioramento e rinnovamento dell'offerta culturale e della funzionalità e qualità del circuito museale civico attraverso progetti di allestimento delle collezioni museali anche di nuova acquisizione, l'ottimizzazione dei servizi nei circuiti museali, l'incremento dell'offerta museale e culturale e la realizzazione di guide in C.A.A. (Comunicazione Aumentativa Alternativa) del patrimonio museale della città;
- la realizzazione di video tutorial per i cittadini sull'accesso ai servizi più richiesti, la semplificazione della struttura e dei contenuti delle schede informative URP e delle pagine CMS anche a seguito di interviste telefoniche;
- l'implementazione di azioni per innalzare il livello di cyber-security dell'infrastruttura IT comunali e dei servizi digitali per i cittadini e le imprese;
- l'attuazione e divulgazione delle linee guida dell'Accordo con la Soprintendenza ABAP per le occupazioni suolo pubblico e eventi in centro storico;
- il miglioramento dei servizi ai cittadini attraverso la digitalizzazione di pratiche in materia di anagrafe e stato civile;
- lo sviluppo e potenziamento delle infrastrutture ITC comunali e i servizi digitali a supporto dell'attività dei servizi comunali;
- la definizione e classificazione di spazi comunali a disposizione dei cittadini per attività di partecipazione e politiche giovanili e linee guida per la richiesta di organizzazione di eventi sportivi, indoor ed outdoor ed eventuale richiesta di contributo;
- il monitoraggio dello stato di avanzamento dei progetti PNRR;
- l'applicazione degli istituti a carattere giuridico ed economico del CCNL 2019-2021 con redazione di ipotesi del Contratto decentrato integrativo;

- l'avvio di un processo di mappatura delle competenze trasversali e tecniche maggiormente significative per l'organizzazione relativamente a ciascuna area professionale di riferimento in relazione al servizio di assegnazione al fine di elevare il livello di professionalità nell'ente;
- l'efficientamento della struttura amministrativa e organizzativa dell'ente attraverso processi di informatizzazione di attività e procedimenti di diversi servizi, il miglioramento dell'organizzazione dei servizi, il miglioramento della comunicazione ai cittadini e agli operatori economici, l'ottimizzazione delle attività istituzionali e la gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nell'area strategica 3 “VICENZA INCLUSIVA E SOSTENIBILE” sono stati definiti gli obiettivi rivolti allo sviluppo della programmazione sociale, delle politiche per il cittadino e la tutela del territorio e dell'ambiente, tra cui in particolare:

- la redazione della bozza della Carta dei Servizi Sociali;
- l'implementazione della piattaforma WelfareGov per la gestione ed il monitoraggio degli interventi e per l'assolvimento dei debiti informativi verso altri sistemi e banche dati del sistema sociale;
- la realizzazione del nuovo Regolamento dei Servizi 0-6 anni della città di Vicenza interessante gli asili nido – le scuole dell'infanzia comunali e il servizio refezione;
- la riadozione del Piano Città Storica;
- il riordino della normativa afferente all'igiene pubblica di competenza comunale per una coerente informazione al cittadino, ai professionisti e alle aziende;
- il controllo dell'inquinamento di origine organica nei corsi d'acqua e sul suolo a tutela dei cittadini e dell'ambiente;
- il censimento delle alberature comunali;
- il potenziamento degli strumenti per l'incremento della sicurezza stradale e il monitoraggio delle opere finanziate dal PNRR.

AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE E CONTROLLI INTERNI

Con l'entrata in vigore del D. Lgs. 33/2013 il Comune di Vicenza ha provveduto tempestivamente alla creazione dell'apposita sezione “Amministrazione Trasparente” sul sito internet dell'ente, che è stata successivamente implementata e adeguata alle modifiche apportate dal D. Lgs 97/2016.

I dati sono raccolti e pubblicati a cura dei dirigenti competenti, individuati per materia nell'allegato n. 39 al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025 - sottosezione 2.4.2.

Il S.I.C. - Servizio Informatico comunale ha creato un software per generare il file .xlm da trasmettere all'Autorità di Vigilanza per i Contratti Pubblici (ora ANAC) come previsto dalla deliberazione AVCP 26/2013 e di seguito dalla deliberazione ANAC 39/2016.

La supervisione di tutto il processo è affidata alla dott.ssa Stefania Di Cindio, nominata Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito RPCT) con decreto del Sindaco PGN 153046 dell'11 ottobre 2018 e successivamente confermata con PGN 133303 del 31 luglio 2023.

Il Nucleo di Valutazione ha provveduto a verificare lo stato di attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza in base alla delibera ANAC 203/2023.

Le griglie del Nucleo di Valutazione sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sottosezione di Amministrazione trasparente.

In ordine alla struttura organizzativa deputata all'esercizio dell'attività di controllo interno, si rileva che la Sezione Controlli Interni nominata dal Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune di Vicenza con provvedimento PGN 0111090 in data 11 luglio 2019 non è più attiva nella sua composizione originaria dal mese di maggio 2022.

L'attività di controllo è comunque proseguita dopo tale data con il supporto dell'Ufficio controlli interni, anticorruzione, trasparenza che ha effettuato gli accertamenti a campione sulla pubblicazione dei provvedimenti oggetto di controllo successivo di legittimità (art. 4 Regolamento comunale in materia di controlli interni).

In particolare è stato attivato un procedimento di controllo articolato in fasi:

- preistruttoria degli atti estratti ed assegnati ad ogni componente del servizio di controllo;
- verifica complessiva e integrativa di ogni preistruttoria da parte del Segretario generale;
- conclusione in apposita seduta.

Tali tempistica, programma e metodologia hanno consentito un'analisi approfondita e articolata degli atti e, pertanto, verranno riproposti anche per il 2024.

Le tipologie ed il numero di atti esaminati nel corso dello scorso anno sono qui elencate:

- n.150 determinazioni dirigenziali (126 determinazioni cui si aggiungono n. 6 determinazioni della Biblioteca Bertoliana e n. 18 determinazioni relative ai procedimenti PNRR)
- n. 76 liquidazioni
- n. 24 ordinanze
- n.12 concessioni di servizi
- n.12 scritture private
- n. 20 permessi di costruire (produttivi e residenziali)
- n.12 provvedimenti di competenza del SUAP-Commercio-Manifestazioni
- n.12 determinazioni di modifica contrattuale
- n. 20 determinazioni di affidamento diretto senza previa indagine di mercato
- n. 36 C.I.L., C.I.L.A., C.I.L.A.S.
- n. 24 concessioni e autorizzazioni di competenza del SUAP-Commercio
- n.10 S.C.I.A. art. 22 D.P.R. 380/2001
- n.10 S.C.I.A. art. 23 D.P.R. 380/2001

In ordine agli obiettivi trasversali dell'ente connessi agli adempimenti Anticorruzione e Trasparenza – annualità 2023, si rileva che a seguito dell'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025 avvenuta con deliberazione di Giunta comunale n. 106 del 27.04.2023 si è proseguito, in un percorso progressivamente evolutivo della cultura della prevenzione e della gestione del rischio, all'aggiornamento della mappatura dei processi e della relativa metodologia di gestione, introducendo delle analisi più approfondite sulla base di un percorso che contempli le seguenti fasi:

- individuazione, all'interno di ogni processo, di fasi e/o attività significative;
- valutazione dei possibili eventi rischiosi;
- analisi delle cause degli stessi;
- proposta di misure per la prevenzione degli eventi rischiosi.

Tutti i responsabili di servizio hanno quindi rivisto ed aggiornato i processi di competenza, perseguendo il perfezionamento della *mappatura dei processi* attuata e la riorganizzazione dei procedimenti, laddove si è rilevato necessario, con il fine di standardizzare e semplificare le attività amministrative, aumentando la produttività e migliorando la qualità del lavoro, migliorare i servizi forniti ai cittadini con riduzione dei tempi, riduzione dei costi, anche indiretti, nello svolgimento delle diverse attività ed operazioni.

Nel corso del 2023 i Dirigenti hanno inoltre aggiornato, in attuazione di un obiettivo di performance trasversale *le pubblicazioni* contenute nelle singole sezioni di amministrazione trasparente con gli adeguamenti previsti in materia di contratti pubblici così come disciplinati dal

Decreto legislativo 50/2016 (art. 29), dal d.l. 76/2020 (artt. 1- 6 applicabili temporaneamente per le procedure adottate entro il 30 giugno 2023), dal d.l. 77/2021 (artt. 47 e 48). A seguito dei suddetti interventi normativi l'Anac nell'Allegato 9 del PNA 2022, ha infatti ridefinito i relativi obblighi di pubblicazione sostituendo quelli elencati nella sottosezione "Bandi di gara e contratti" dell'allegato 1 alla Delibera Anac 1310/2016 . Il SIC ha adeguato l'apposita sezione sul sito istituzionale in conformità alle nuove indicazioni.

In ordine al tema delle pubblicazioni, si rileva tuttavia la necessità di disporre quanto prima di una piattaforma di Amministrazione Trasparente che consenta una gestione automatica dei flussi delle pubblicazioni obbligatorie per adempiere in modo semplice ed organizzato alla complessa normativa sulla Trasparenza, con l'obiettivo di efficientare i processi e garantire pieno controllo e monitoraggio delle scadenze di pubblicazione evitando ulteriori gravosi appesantimenti agli uffici deputati al controllo e soprattutto, agli uffici comunali che sono destinatari degli innumerevoli adempimenti connessi al tema Anticorruzione – Trasparenza.

La mancanza di flussi informatizzati dei dati per l'implementazione automatica di Amministrazione trasparente si conferma, infatti, un limite notevole, che si auspica verrà man mano superato adottando, nell'ambito delle risorse disponibili, delle soluzioni tecniche che possano garantire da un lato la conformità delle pubblicazioni a quanto previsto dalla normativa e dalle specifiche indicazioni dell'ANAC e, dall'altro, semplifichino il più possibile, mediante flussi informatizzati, l'attività degli uffici.

IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il Sistema di Valutazione, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 355 del 07/12/2011, prevede la misurazione e la valutazione della performance, sia a livello organizzativo che individuale.

La Performance Organizzativa riguarda le diverse aree di responsabilità (direzioni/settori) e la sua misurazione si ottiene attraverso la media ponderata dei risultati degli obiettivi strategici riconducibili ad aree di responsabilità. Il risultato di ciascun obiettivo strategico è dato dalla media ponderata del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi operativi ad esso pertinenti.

La Performance Individuale riguarda i singoli dipendenti (dirigenti, elevate qualificazioni, alte professionalità, personale di comparto) ed è collegata al raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E RISULTATI RAGGIUNTI

Nel presente paragrafo viene riportato il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici relativi all'anno 2023, sinteticamente riassunti nella presente tabella.

OBIETTIVI STRATEGICI	PESO OBIETTIVI STRATEGICI	TOTALE RISULTATO
AREA STRATEGICA 1	17,83	100
AREA STRATEGICA 2	46,46	100
AREA STRATEGICA 3	35,71	100
PERFORMANCE ENTE	100	100

Nell'Area strategica 1 tutti i target prefissati sono stati raggiunti al 100%.

Nell'Area strategica 2, tutti i target prefissati sono stati raggiunti al 100%.

Infine nell'Area strategica 3 tutti i target prefissati sono stati raggiunti al 100%.

Vengono elencati in allegato sub 1) alla presente Relazione, per ciascuna area strategica, gli obiettivi strategici ed operativi con i relativi indicatori di performance, i target attesi e il loro livello di raggiungimento.

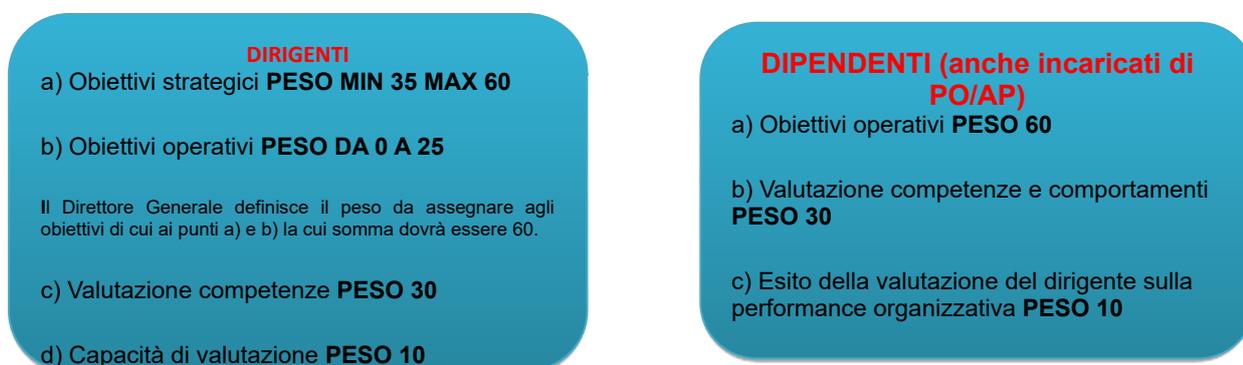
Raffronto biennio 2022-2023

OBIETTIVI STRATEGICI	ANNO 2023	ANNO 2022	Scostamento 2023-2022
AREA STRATEGICA 1	100,00	100,00	----
AREA STRATEGICA 2	100,00	99,27	+ 0,73
AREA STRATEGICA 3	100,00	100,00	----
PERFORMANCE ENTE	100,00	99,76	+ 0,24

La performance dell'ente risulta in aumento dello 0,24 rispetto al 2022.

PERFORMANCE INDIVIDUALE E RISULTATI RAGGIUNTI

La Performance Individuale, come previsto dall'art. 9 del Decreto 150/2009, riguarda i singoli dipendenti (dirigenti, elevate qualificazioni, alte professionalità, personale di comparto), è collegata al raggiungimento degli obiettivi strategici, operativi, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi ed è distinta secondo il seguente schema previsto dal Sistema di Valutazione:



Performance Individuale Dirigenti

Il vigente Sistema di Valutazione prevede che la misurazione e la valutazione Performance individuale dei Dirigenti riguarda:

- a) gli indicatori di performance, relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, derivanti dagli obiettivi strategici **35 ≤ PESO ≤ 60**;
- b) gli indicatori di performance, relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, derivanti dagli obiettivi operativi **0 ≤ PESO ≤ 25**;
- c) le competenze professionali e manageriali dimostrate **PESO 30**;
- d) la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi **PESO 10**.

La tabella seguente illustra per l'anno 2023 nei punti a) e b) il livello medio, espresso in percentuale, dei risultati raggiunti (colonna "risultato medio") ed il punteggio medio ottenuto dal prodotto del risultato medio per il rispettivo peso (colonna "punteggio medio pesato"). *nei punti c) e d) il risultato medio non viene indicato perché uguale al punteggio medio pesato.

Tali valori sono comparati con quelli dell'anno 2022.

PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENTI	risultato medio anno 2023	punteggio medio pesato anno 2023	risultato medio anno 2022	punteggio medio pesato anno 2022	Scostamento punteggio medio pesato 2023-2022
a) Obiettivi strategici PESO 35	100	35	99,76	34,92	+ 0,08
b) Obiettivi operativi PESO 25	100	25	99,86	24,96	+ 0,04
c) Valutazione competenze PESO 30	*	28,15	*	27,93	+ 0,22
d) Capacità di valutazione PESO 10	*	1,92	*	2,06	- 0,14
MEDIA PUNTEGGIO DIRIGENTI		90,07		89,87	+ 0,20

Dalla tabella emerge che per il 2023 il livello medio di raggiungimento degli obiettivi strategici è pari al 100%, cui corrisponde il punteggio medio pesato di 35. Comparando quest'ultimo dato con l'equivalente valore del 2022, si denota un minimo incremento di 0,08 punti.

Per gli obiettivi operativi, il cui livello medio di raggiungimento per il 2023 è pari al 100%, corrispondente ad un punteggio medio pesato di 25 si rileva un minimo incremento di 0,04 punti rispetto al valore del 2022.

Il valore rilevato alla lettera d) e cioè la capacità di valutazione dei dirigenti attraverso lo scostamento dalla media, è diminuito di 0,14 punti e rimane comunque inferiore al 10%. Di seguito si riporta la tabella di riferimento adottata nel Sistema di Misurazione e Valutazione vigente.

Dispersione (deviazione standard)	Punteggio
Inferiore al 10% della media	Da 0 a 3
Compresa tra il 10,01 ed il 25% della media	Da 3,1 a 8
Superiore al 25,01% della media	Da 8,1 a 10

Performance Individuale Dipendenti (non titolare di E.Q. ex P.O.)

Per i dipendenti non titolari di Elevata Qualificazione (ex posizione organizzativa) la valutazione media delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi di ciascuna categoria giuridica può essere così riassunta:

Categoria Giuridica	Valutazione anno 2023	Valutazione anno 2022	Scostamento 2023-2022
GIUR A	25,04	25,27	- 0,23
GIUR B	26,99	26,90	+ 0,09
GIUR C	27,14	26,98	+ 0,16
GIUR D	28,68	28,59	+ 0,09

Dalla tabella si denota una sostanziale conferma delle valutazioni espresse l'anno precedente dai dirigenti, con un lieve incremento medio pari a 0,11 punti rispetto all'anno 2022.

Performance Individuale Dipendenti (titolari di E.Q. ex P.O.)

Categoria Giuridica	Valutazione anno 2023	Valutazione anno 2022	Scostamento 2023-2022
P.O.	29,65	29,68	- 0,03

Per i titolari di Elevata qualificazione (ex posizione organizzativa) la valutazione concernente le competenze professionali ed i comportamenti organizzativi registra un giudizio medio leggermente inferiore rispetto all'anno precedente.