
COMUNE DI PAPOZZE

PROVINCIA DI ROVIGO



**Relazione sulla performance
anno 2024**

SOMMARIO

PREMESSA

DEFINIZIONI

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Composizione demografica

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Personale in servizio ed organigramma dell'Ente

Ulteriori informazioni sul personale

OBIETTIVI, RISULTATI E SCOSTAMENTI

Sintesi del livello di raggiungimento degli obiettivi per Settore

Sintesi della performance individuale dei Responsabili di Settore e dei dipendenti

ALTRE ATTIVITÀ E RISULTATI RAGGIUNTI

PREMESSA

La Relazione sulla Performance (art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009) è lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione delle performance.

La Relazione è stata predisposta nel rispetto di quanto definito dalle Linee Guida predisposte dalla CIVIT (Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche), approvate con delibera n. 5/2012 "Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto".

Ad esse si aggiungono ulteriori elementi, che nel complesso consentono di elaborare uno strumento concreto di valutazione dei risultati ottenuti, tenendo comunque in considerazione la realtà dell'Ente: le indicazioni di legge in materia, le linee guida ANCI in materia di ciclo della gestione della performance ed altri orientamenti autorevoli e consolidati.

Essa mostra 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. Costituisce altresì un documento di sintesi della rendicontazione degli obiettivi annuali, per ciascuna area, unitamente ai rispettivi indicatori di performance. Inoltre, rilevando il grado di raggiungimento degli obiettivi, consente di avviare processi di ottimizzazione degli obiettivi futuri e dei livelli di qualità, diventando quindi strumento di miglioramento continuo e crescita organizzativa.

La Relazione sulla Performance, si inserisce all'interno degli strumenti di programmazione dell'Ente, essendo collegata non solo ai bilanci ed ai documenti contabili, ma anche agli obiettivi generali esposti nel programma di mandato a loro esplicitati nel D.U.P. e, di recente, nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO). Tutti questi documenti insieme forniscono le informazioni necessarie alla valutazione dell'andamento della gestione dell'attività amministrativa in termini di efficacia, efficienza ed economicità.

La Relazione è validata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto stabilito dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/09, che ne assicura adeguata visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

DEFINIZIONI

Performance: il contributo che un soggetto (organizzazione, gruppo, singolo soggetto) apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi per i quali l'organizzazione nel suo complesso vive ed opera.

Performance organizzativa: la performance ottenuta dall'Ente nel suo complesso o dalle singole aree/settori in cui si articola.

Performance individuale: la performance ottenuta dai singoli, o da gruppi, o comunque il contributo individuale fornito al lavoro dell'Ente.

Ciclo di Gestione della Performance: il processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi (coerenti col processo di declinazione della strategia), corredati di indicatori e target, si provvede alla misurazione, alla valutazione e alla rendicontazione dei risultati del ciclo.

Pianificazione della Performance: definizione di obiettivi strategici e operativi.

Gestione e Monitoraggio della Performance: attività di attuazione operativa e controllo concomitante dei risultati ottenuti utilizzando gli indicatori di Performance.

Misurazione della Performance: attività di riscontro degli scostamenti tra i target degli obiettivi assegnati ed i risultati effettivamente raggiunti, il tutto sulla base di indicatori misurabili. È un processo formalizzato che svolge le funzioni di acquisizione, analisi e rappresentazione di informazioni rilevanti e che tiene conto di un insieme di variabili endogene ed esogene.

Valutazione della Performance: analisi e valutazione dei risultati ottenuti dall'Ente, dalle aree/settori/servizi/uffici, dai singoli, sulla base dei riscontri delle misurazioni della performance.

Rendicontazione della Performance: descrizione delle risultanze della misurazione dei risultati, indirizzata agli stakeholder interni ed esterni all'Ente.

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance: il complesso dei criteri che definiscono le caratteristiche, le metodologie, le fasi ed il ruolo di tutti i soggetti coinvolti a vario titolo nei processi di misurazione e valutazione della performance.

Obiettivo: la definizione puntuale di un traguardo dell'Ente, che deve discendere da un processo di concretizzazione della strategia dell'Amministrazione.

Risultato: l'effetto concreto e misurabile che attraverso un obiettivo si vuol raggiungere.

Processo: insieme concatenato di attività da realizzarsi per raggiungere un risultato o parte di esso.

Indicatore: variabile o insieme di variabili, misurabile, che fornisce indicazioni sull'efficacia, o sull'efficienza, o sull'economicità, dell'attività realizzata per raggiungere un obiettivo. E' la misura lungo la quale si andrà a misurare prima e valutare poi il grado di raggiungimento di un obiettivo.

Target / valore atteso: è il valore che in via previsionale si attribuisce all'indicatore e che quindi sarà il parametro di riferimento da utilizzare con l'analisi degli scostamenti al fine di valutare il grado di raggiungimento di un obiettivo.

Analisi degli Scostamenti: analisi dello scostamento tra risultati attesi (programmati) e risultati conseguiti. Trattasi di metodologia da utilizzare sia per la fase di misurazione, che per quella di valutazione.

Benchmarking: processo di confronto (intero all'Ente o esterno con altri Enti) volto ad individuare delle buone prassi da importare o estendere.

Stakeholder: colui o coloro che portano degli interessi: Sono singoli, gruppi formalizzati o no, che possono essere influenzati o possono influenzare le scelte.

Sistema informativo: è l'insieme strutturato di tutte le informazioni utili in termini di servizi, processi, attività, risultati. Tali informazioni vanno gestite a sistema a vantaggio di tutto l'Ente: all'informazione deve quindi essere garantita la massima circolazione, dentro e al di fuori dall'Ente.

Input: fattori produttivi (quali tipicamente risorse umane, strumentali, finanziarie).

Output: risultato di un'attività, inteso come prodotto o servizio della stessa.

Outcome: impatto, effetto o risultato ultimo di un'azione strategica. È il risultato letto dal punto di vista dello stakeholder che ne ha beneficiato.

Accountability: attività di rendicontazione da parte dell'Ente del lavoro garantito e dei risultati prodotti. Dall'insieme delle informazioni rendicontate, gli stakeholder devono essere messi nelle condizioni di esprimere un proprio giudizio circa l'operato dell'Ente

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Papozze

Indirizzo: piazza Libertà 1, 45010 Papozze (RO)

Codice fiscale: 81001580299

Partita IVA: 00226990299

Telefono: 0426-44230

Sito internet: www.comune.papozze.ro.it

PEC: protocollo.comune.papozze.ro.it@pecveneto.it

Sindaco: Mosca Pierluigi

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Il Comune di Papozze si estende per 21,49 kmq, nell'area sud-est del Polesine. Il territorio è attraversato da ovest ad est dalla S.S. 33 "Eridania orientale". Dista circa di 10 km dalla città di Adria e circa 30 Km dalla città di Rovigo. Il suo territorio, pianeggiante e uniforme, confina ad ovest con il comune di Villanova Marchesana, a nord ed est con il comune di Adria, a sud con il fiume Po confine con la Regione Emilia-Romagna.

Nel territorio comunale sono presenti le seguenti località: località Santi, Arginone, Borgo, Marcanta, Mercato Vecchio e la frazione di Panarella. La popolazione, valutata nel complesso, si concentra principalmente intorno al centro cittadino di piazza Libertà, mentre diversi nuclei di case a ridosso

dell'argine del fiume Po.

Il settore primario è particolarmente importante sia per l'agricoltura che per l'allevamento (bovini, suini, avicoli, caprini). Le produzioni locali sono rappresentate dalla coltivazione di cereali, frumento, orticoli, vite e alberi da frutta. Il secondario si articola in diversi comparti: alimentare, tessile, della cantieristica navale ed edile. Il terziario si compone della rete commerciale e dell'insieme dei servizi. Un servizio pubblico di particolare rilievo è l'Opera Pia Francesco Bottoni, istituita quale ricovero per gli anziani. Le strutture scolastiche consentono di conseguire l'istruzione obbligatoria. Le strutture ricettive consentono la ristorazione; vi è un bed&breakfast. Quelle sanitarie sono assicurate dalla vicinanza dell'Ospedale di Adria.

Il flusso in entrata dovuto al turismo è scarso, così come quello relativo alle attività lavorative. I rapporti con il circondario, quindi, non sono rilevanti, fatta eccezione per le occasioni determinate da eventi speciali. La sagra di San Bartolomeo Apostolo è occasione di grande movimento e richiamo. La festa del Patrono, San Bartolomeo, è celebrata il 24 agosto. Il territorio è particolarmente attrattivo per eventi culturali e sportivi, organizzati dalle associazioni locali e limitrofe, anche per l'appartenenza al Parco Regionale del Delta del Po.

Composizione demografica

Popolazione residente al 31.12.2024: 1415

di cui maschi: 697

femmine: 718

Andamento storico della popolazione in base ai dati elaborati per l'ultimo DUP approvato (2025-2027):

	20221362	20231388	20241415
Movimento naturale			
Nati nell'anno	9	7	9
Deceduti nell'anno	31	31	20
Saldo naturale	-22	-24	-11
Movimento migratorio			
Immigrati nell'anno	79	82	82
Emigrati nell'anno	52	39	37
Saldo migratorio	+27	+43	+45
Tasso demografico			
Tasso di natalità (per 1000 abitanti)	0,0066	0,0050	0,0063
Tasso di mortalità (per 1000 abitanti)	0,0227	0,0223	0,0141

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

La Giunta attualmente è composta da Sindaco, Vice Sindaco e un Assessore.

Il Consiglio Comunale vede 11 componenti, compresi gli amministratori sopraccitati.

Personale in servizio ed organigramma dell'Ente

Alla redazione del presente documento, il personale in servizio presso l'Ente è composto da 10 unità di cui 6 a tempo indeterminato e n. 4 a tempo determinato (Comma 557).

Adottando il nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL 2018-2021, la distribuzione attuale del personale risulta essere:

Area	Pianta organica	Presenze effettive
Operatori esperti	2	2
Istruttori	2	2
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	3	2

L'organigramma attualmente vigente è il seguente:



I responsabili dei Settori, ciascuno titolare di incarico di Elevata Qualificazione nominati con Decreto del Sindaco, sono:

Area Amministrazione Generale: facente funzioni Sindaco Mosca Pierluigi

Area Economico-Finanziaria: dott. Luigi Biolcati

Area Tecnica: arch. Francesca Pilotto.

Ulteriori informazioni sul personale

L'attuale inquadramento normativo prevede l'inserimento della programmazione del fabbisogno del personale nella specifica sezione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) di cui

al D.L. 80/2021 art. 6 commi da 1 a 4, convertito con modificazioni nella Legge numero 113 del 06.08.2021 e s.m.i.

Tale documento è stato approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 21.03.2024 e richiama il Piano degli Obiettivi di Performance 2024/2026 approvato con D.G.C. n. 12 del 18/03/2024, cui si rimanda, espone il rispetto dei limiti di spesa di personale ai sensi dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006 e dell'art. 33 del DL 34/2019.

Dal combinato dei citati atti pertanto, deriva il rispetto da parte dell'Ente degli obblighi dati dalle L. 68/1999 e L. 296/2006.

OBIETTIVI, RISULTATI E SCOSTAMENTI

Sono oggetto di misurazione e valutazione il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura e la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità (responsabili) o alla performance del settore/servizio (dipendenti) nonché le competenze e i relativi comportamenti tenuti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati.

L'attività di misurazione e valutazione viene svolta secondo le modalità stabilite nel S.M.V.P approvato.

In conformità con quanto stabilito negli atti sopracitati, tale attività è stata eseguita come di seguito specificato:

Valutazione dei responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa (ora incarico di Elevata Qualificazione) e dei dipendenti: si prenderanno in considerazione, oltre agli obiettivi specifici assegnati, dieci macro aree:

- **Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi e l'utenza** : Si valutano le capacità nell'istaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, a superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica mentre nella gestione del rapporto con l'utenza le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali;
- **Efficienza organizzativa e affidabilità**: Si valutano le capacità di impostare correttamente il proprio lavoro, con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro, in relazione al mutare delle condizioni di riferimento, la capacità di rispettare le regole dell'ufficio e dell'Ente;
- **Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità**
Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali;
- **Grado di responsabilità verso i risultati**
Si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni di servizio a cui è chiamato a contribuire, al coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente;
- **Abilità tecnico operativa**
Si valutano le competenze proprie del valutato in rapporto al ruolo a cui è preposto, le abilità di tipo tecnico-operativo riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici e dei mezzi meccanici;

- **Livello di autonomia – iniziativa**
Si valutano le capacità di organizzazione del proprio lavoro, rispetto ai compiti assegnati da programmi o ai tempi di attesa dell’utenza, rispetto all’avvio di iniziative, anche in condizioni di criticità e tensione organizzativa (picchi di carico di lavoro);
- **Rispetto dei tempi di esecuzione – Rilascio delle procedure**
Si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnatigli e di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi;
- **Quantità delle prestazioni**
Si valuta la capacità di assicurare un prodotto o servizio rispondente alla distribuzione del carico di lavoro ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni e delle priorità stabilite dal responsabile;
- **Flessibilità**
Si valuta la capacità di interpretare le esigenze di adattamento organizzativo alle variabili esterne al fine di assicurare un elevato indice di gradimento delle prestazioni del servizio, sia all’utenza che all’Amministrazione;
- **Contributo individuale all’organizzazione**
Si valuta la performance in riferimento all’organizzazione dell’Ente nel suo complesso, ovvero si valuta quanto le prestazioni del dipendente contribuiscano armoniosamente alla crescita ed alla performance dell’Ente intesa come risultato che un’intera organizzazione con le sue singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

Gli obblighi di pubblicità in relazione alla performance dell’Ente sono assolti mediante pubblicazione dei relativi documenti nella sezione “Amministrazione trasparente - Performance” del sito istituzionale, www.comune.papozze.ro.it

Sintesi del livello di raggiungimento degli obiettivi per Settore

Obiettivi 2024/2026		Settori	Annualità coinvolte	Annualità valutata	Raggiungimento al 31.12.2024
1	Miglioramento dell’attività amministrativa dell’Ente attraverso il miglioramento dell’efficacia, da intendersi come qualità del servizio reso, nonché dell’efficienza confrontando le risorse impiegate e i risultati conseguiti	Area Amm.ne Generale	2024	2024	100%
2	recupero delle somme rimaste insolute al fine di una migliore equità e miglioramento dei servizi erogati	Area Amm.ne Generale	2024	2024	100%
3	Rinnovo dei loculi in scadenza nel cimitero di Panarella e prolungamento delle concessioni cimiteriali in essere	Area Amm.ne Generale	2024	2024	100%
4	Corretta gestione economica e patrimoniale dell’ente	Area Contabile	2024	2024	100%

Obiettivi 2024/2026		Settori	Annualità coinvolte	Annualità valutata	Raggiungimento al 31.12.2024
5	Valorizzare le risorse umane	Area Contabile	2024	2024	100%
6	Corretta equità fiscale	Area Contabile	2024	2024	100%
7	Miglioramento e sviluppo della capacità turistica - lavori di valorizzazione e riqualificazione dell'Oasi di Panarella, dell'area alaggio scafi ed edificio adibito a sala civica della frazione di Panarella	Area Tecnica	2024	2024	100%
8	Efficientamento energetico dell'impianto di illuminazione pubblica	Area Tecnica	2024	2024	100%
9	Sistemazione piazza libertà	Area Tecnica	2024	2024	100%
10	Indicatore annuale di ritardo elaborato dalla Pcc, secondo la legge n. 145/2018 – target non inferiore a zero	Tutti i settori	2024	2024	100% (Indicatore – 12)

Gli obiettivi assegnati nell'annualità 2024 sono stati pienamente raggiunti.

E' rispettato l'obiettivo trasversale previsto dall'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, con il quale viene stabilito che *tutte le pubbliche amministrazioni, nell'ambito del sistema di valutazione delle performance, assegnino uno specifico obiettivo ai dirigenti responsabili del pagamento delle fatture (e ai rispettivi dirigenti apicali) relativo al rispetto dei tempi di pagamento, secondo la normativa vigente. A tale obiettivo verrà riconosciuto, almeno, il 30% della retribuzione di risultato. Il rispetto degli obiettivi sarà verificato attraverso l'indicatore annuale di ritardo elaborato dalla Pcc, secondo la legge n. 145/2018.*

Si riporta l'allegato al Rendiconto 2024, approvato con D.C.C. n. 07 del 28.04.2025, relativamente all'indicatore di ritardo dei pagamenti:

Indicatore di Ritardo dei Pagamenti e Tempi Medi di Pagamento

Si certifica che l'INDICATORE DI RITARDO DEI PAGAMENTI per il periodo dal 01/01/2024 al 31/12/2024 è pari a giorni -12

Si certifica che il TEMPO MEDIO DEI PAGAMENTI effettuati per il periodo dal 01/01/2024 al 31/12/2024 è pari a giorni 18

Complessivamente pertanto, è possibile attestare un livello elevato di performance dell'Ente.

Sintesi della performance individuale dei Responsabili di Settore e dei dipendenti

Per ciascun Responsabile di Settore / titolare di incarico di Elevata Qualificazione e per ciascun dipendente è stata redatta la scheda di valutazione della performance individuale e tutte le schede sono conservate agli atti.

Tutti, i Responsabili di Settore hanno ottenuto valutazione massima. Parallelamente, anche le valutazioni dei dipendenti (99,00/100) denotano un rendimento generalmente elevato.

Inoltre, ogni Responsabile del Servizio ha redatto la propria relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati.

ALTRE ATTIVITÀ E RISULTATI RAGGIUNTI

Prevenzione della corruzione e trasparenza

Il piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza è stato approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 28.04.2022.

Dato atto dell'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022, il PIAO 2024-2026 adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 21.03.2024 ha confermato i dispositivi dei sopra citati atti e riportato le relative misure nel suo allegato B, cui si

rimanda per completezza.

Cronologia dei principali documenti approvati

I principali documenti relativi alla programmazione economico-finanziaria ed al ciclo della performance approvati per l'anno oggetto di relazione sono:

- Deliberazione del Consiglio Comunale numero 03 del 28/04/2024 “Approvazione rendiconto di gestione – conto del patrimonio e conto economico esercizio finanziario 2023”;
- Deliberazione della Giunta Comunale numero 83 del 04.12.2023 “Approvazione DUP - Documento Unico di Programmazione - per il triennio 2024-2026”;
- Deliberazione della Giunta Comunale numero 84 del 04/12/2023. “Approvazione dello schema di bilancio di previsione, nota integrativa e piano degli indicatori e risultati attesi – esercizio finanziario 2024/2026”;
- Deliberazione del Consiglio Comunale numero 39 del 29.12.2023 “Approvazione del Documento (DUP) per il triennio 2024-2026”;
- Deliberazione del Consiglio Comunale numero 40 del 29.12.2023 “Approvazione bilancio di previsione di competenza esercizio finanziario 2024-2026, di cassa 2024 e relativi allegati.”;
- Deliberazione del Consiglio Comunale numero 21 del 26/07/2024 “Assestamento generale di bilancio e salvaguardia degli equilibri – Esercizio finanziario 2024/2026 - Art. 175 comma 8 e art. 193, comma 2 del D.Lgs. 267/2000”;
- Deliberazione della Giunta Comunale numero 15 del 21/03/2024 “Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026.”.