



# **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

**ANNO 2022**

## INDICE

1. Presentazione .....	3
2. Sintesi delle informazioni .....	3
2.1 Contesto.....	3
2.2 Organizzazione degli uffici (macrostruttura).....	4
2.3 L'albero della performance .....	6
2.4 Il SMVP 2022 .....	7
2.5 Criticità e opportunità .....	8
3. Obiettivi raggiunti e scostamenti .....	9
3.1 Albero della performance .....	9
3.2 Obiettivi strategici di Ente .....	9
3.2.1 Valutazione sintetica della performance di Ente.....	11
3.3 Obiettivi Operativi del DUP .....	13
3.4 Obiettivi esecutivi del PEG .....	13
3.4.1 Performance di Struttura Organizzativa .....	13
3.4.2 Progetti innovativi e di sviluppo.....	13
3.4.3 Contratti art. 43 L. 449/97 .....	17
3.4.4 Contratti art. 208 D. Lgs. 285/92.....	18
3.5 La performance individuale .....	18
3.5.1 Personale di categoria B, C e D.....	19
3.5.2 Personale titolare di Posizione Organizzativa .....	25
4. Risorse, efficienza ed economicità .....	25
4.1 Risorse umane per struttura organizzativa .....	25
4.1.1 Indicatori di performance .....	27
4.1.2 Indicatori di efficacia .....	27
4.1.3 Indicatori di efficienza .....	28
4.1.4 Indicatori finanziari.....	29
4.2 Qualità dei servizi .....	31
4.3 Funzioni degli organismi partecipati.....	31
5. Pari opportunità.....	38
6. Il processo di redazione della Relazione sulla performance .....	39

## 1. Presentazione

La **Relazione sulla performance**, prevista dall'art. 10, comma 1, lett. b) del Decreto Legislativo 150/2009, conclude il ciclo di gestione della performance e costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti i portatori di interesse interni ed esterni i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno.

La Relazione, che deve contenere la sintesi dei principali risultati raggiunti, l'analisi del contesto e delle risorse e gli elementi utilizzati per la misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, deve essere validata dal Nucleo di Valutazione entro il 30 giugno del 2023.

## 2. Sintesi delle informazioni

### 2.1 Contesto

Il ciclo della performance vede in prima linea i decisori politici e amministrativi e successivamente i responsabili gestionali. Nello specifico:

- L'organo di indirizzo politico-amministrativo, al quale compete l'esercizio della funzione di indirizzo e la definizione degli obiettivi da perseguire e dei programmi da attuare;
- I Coordinatori di Area, cui compete la responsabilità di coordinamento dei programmi assegnati ai servizi dell'Area;
- I Dirigenti, che partecipano al processo di programmazione contribuendo a definire risorse e obiettivi, al processo di monitoraggio e infine alla valutazione;
- I titolari di Posizione Organizzativa, che gestiscono e monitorano i processi lavorativi e contribuiscono alla valutazione.

Nella prima fase del ciclo (programmazione), l'amministrazione definisce gli obiettivi che si prefigge di raggiungere nel medio-lungo e nel breve periodo. La fase di programmazione serve a orientare le performance individuali in funzione della performance organizzativa attesa e quest'ultima in funzione della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi.

L'output della fase di programmazione include diversi documenti di programmazione complementari. In particolare la programmazione si esplicita nelle Linee Programmatiche di Mandato, nel Documento Unico di Programmazione (DUP), nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG Obiettivi) e nelle schede di valutazione individuali. L'insieme di questi documenti costituisce il Piano della Performance.

La fase di misurazione serve a quantificare i risultati raggiunti dall'amministrazione nel suo complesso (performance di Ente), dalle Strutture Organizzative (performance organizzativa) e dai singoli dipendenti (performance individuale).

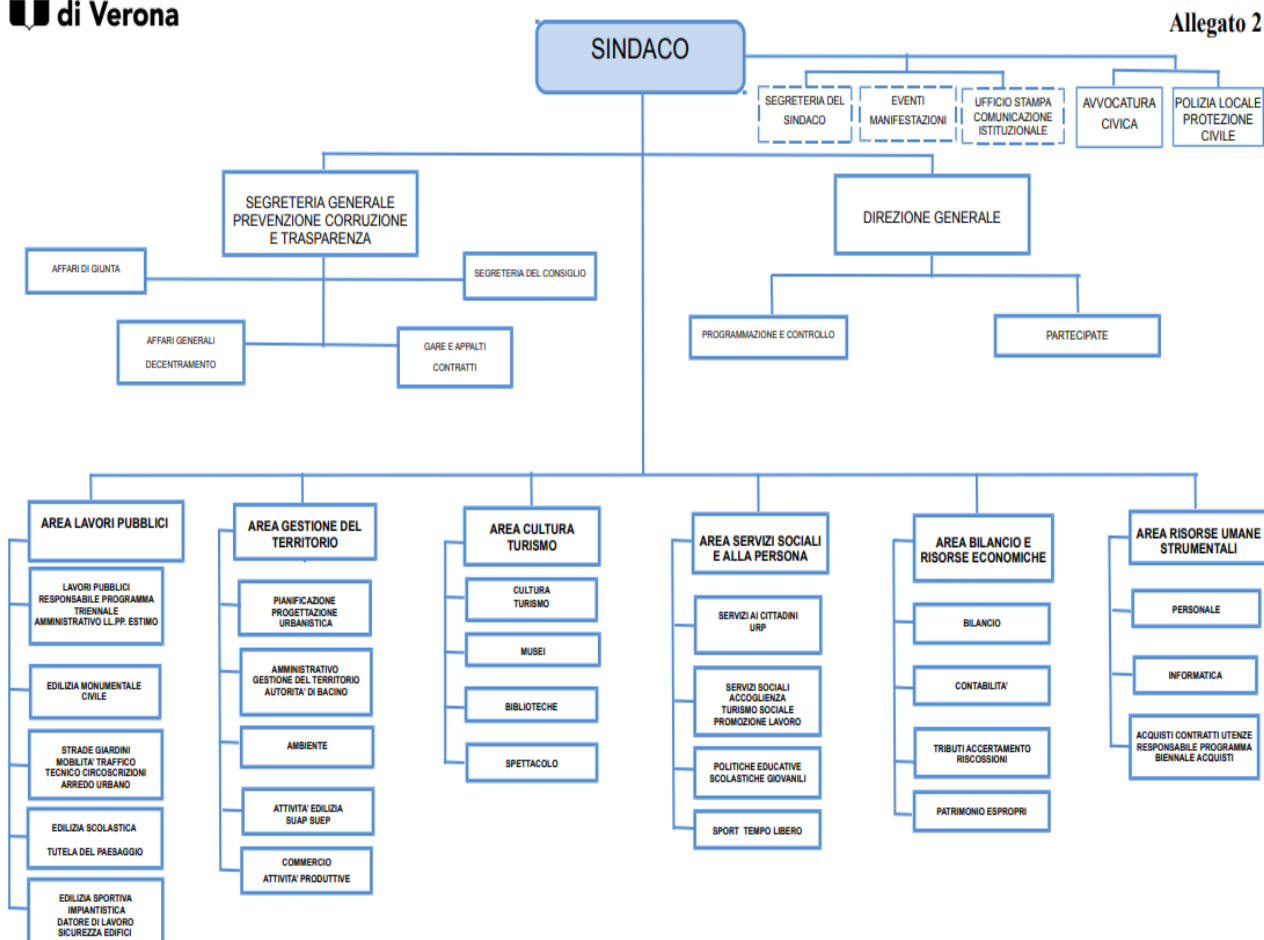
La fase di valutazione ha come output la Relazione annuale sulla Performance che illustra l'applicazione del SMVP ed evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Verona, adottato in attuazione del D.Lgs. n. 74/2017 che modifica e integra il D.Lgs. n. 150/2009, è stato aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 72 del 26 luglio 2022 ed è pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente / Performance del Portale istituzionale del Comune di Verona all' id=82215.

## 2.2 Organizzazione degli uffici (macrostruttura)

L'organizzazione degli uffici prevede un livello di Area, con funzioni di coordinamento, e un livello dirigenziale di Struttura Organizzativa. Le Strutture organizzative sono definite Direzioni.

Si riporta l'organigramma del Comune di Verona.



Questo l'elenco delle Strutture Organizzative al 31 dicembre 2022 suddivise per Area.

Area		Direzione	
Cod	Descrizione	Cod	Descrizione
AREA00	AREA ISTITUZIONALE	A13	POLIZIA LOCALE PROTEZIONE CIVILE
		A20	SEGRETERIA SINDACO
		A29	AVVOCATURA CIVICA
		A57	UFFICIO STAMPA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE
AREA58	DIREZIONE GENERALE	A45	PARTECIPATE - AUTORITA' DI BACINO
		A56	EVENTI MANIFESTAZIONI
		A58	DIREZIONE GENERALE
		A70	PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO
AREA59	SEGRETERIA GENERALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA	A02	SERVIZI AI CITTADINI URP
		A26	AFFARI DI GIUNTA
		A38	SEGRETERIA DEL CONSIGLIO
		A53	GARE APPALTI CONTRATTI
		A59	SEGRETERIA GENERALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA
AREA60	AREA LAVORI PUBBLICI	A76	AFFARI GENERALI DECENTRAMENTO
		A41	EDILIZIA SCOLASTICA TUTELA DEL PAESAGGIO
		A52	EDILIZIA MONUMENTALE CIVILE
		A60	AREA LAVORI PUBBLICI
		A71	LAVORI PUBBLICI RESPONSABILE PROGRAMMA TRIENNALE AMMINISTRATIVO LL PP ESTIMO
		A72	EDILIZIA SPORTIVA IMPIANTISTICA DATORE DI LAVORO SICUREZZA EDIFICI
AREA62	AREA GESTIONE DEL TERRITORIO	A74	STRADE GIARDINI MOBILITA' TRAFFICO TECNICO CIRCOSCRIZIONI ARREDO URBANO
		A04	COMMERCIO ATTIVITA' PRODUTTIVE
		A07	PIANIFICAZIONE URBANISTICA
		A09	ATTUAZIONE PIANIFICAZIONE URBANISTICA - PEBA
		A10	ATTIVITA' EDILIZIA SUAP SUEP
		A28	AMBIENTE
		A37	AMMINISTRATIVO GESTIONE DEL TERRITORIO
A62	AREA GESTIONE DEL TERRITORIO		
AREA63	AREA CULTURA TURISMO	A17	MUSEI
		A19	BIBLIOTECHE
		A46	SPETTACOLO
		A63	AREA CULTURA TURISMO
		A73	CULTURA TURISMO
AREA64	AREA RISORSE	A21	PERSONALE

	UMANE E STRUMENTALI	A23	INFORMATICA
		A24	ACQUISTI CONTRATTI UTENZE RESPONSABILE PROGRAMMA BIENNALE ACQUISTI
		A64	AREA RISORSE UMANE STRUMENTALI
		A72	EDILIZIA SPORTIVA IMPIANTISTICA DATORE DI LAVORO SICUREZZA EDIFICI
AREA65	AREA BILANCIO E RISORSE ECONOMICHE	A01	PATRIMONIO ESPROPRI
		A12	BILANCIO
		A14	TRIBUTI ACCERTAMENTO RISCOSSIONI
		A65	AREA BILANCIO E RISORSE ECONOMICHE
		A71	LAVORI PUBBLICI RESPONSABILE PROGRAMMA TRIENNALE AMMINISTRATIVO LL PP ESTIMO
		A75	CONTABILITA'
AREA66	AREA SERVIZI SOCIALI E ALLA PERSONA	A02	SERVIZI AI CITTADINI URP
		A03	SERVIZI SOCIALI ACCOGLIENZA TURISMO SOCIALE PROMOZIONE LAVORO
		A05	POLITICHE EDUCATIVE SCOLASTICHE GIOVANILI
		A31	SPORT TEMPO LIBERO
		A66	AREA SERVIZI SOCIALI E ALLA PERSONA

## 2.3 L'albero della performance

Al fine di garantire il corretto flusso del ciclo della performance, l'intera filiera degli obiettivi è stata gestita informaticamente tramite l'applicativo jEnte, che consente di definire livelli a piacere di obiettivi tramite legami padre/figlio utilizzando le medesime maschere di scheda per semplificare le procedure di inserimento.

I livelli attualmente implementati su jEnte sono:

- Strutture Organizzative (Aree e Direzioni)
- Servizi
- Obiettivi operativi del DUP (approvati con delibera del Consiglio e inseriti nella Nota di aggiornamento del DUP)
- Obiettivi esecutivi del PEG (approvati con delibera di Giunta)
- Processi operativi
- Schede di valutazione individuali

Gli obiettivi strategici individuati dal DUP al fine della misurazione della performance di Ente non sono esplicitamente collegati nella filiera in quanto trasversali rispetto alle specifiche attività dei servizi.

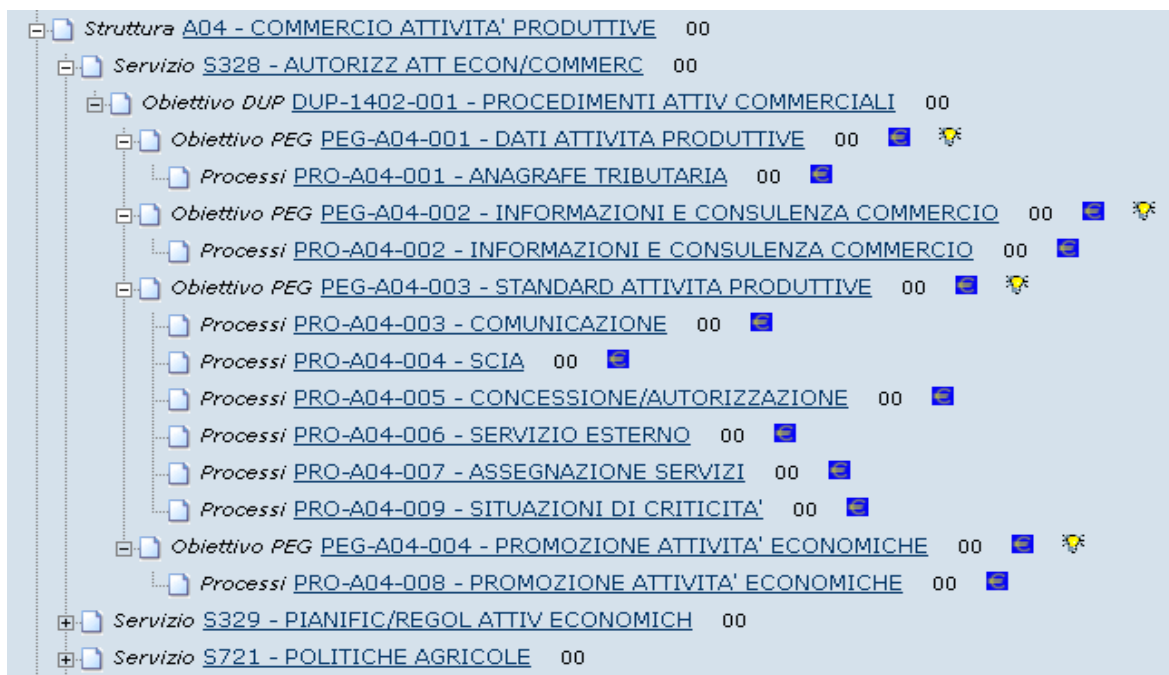
L'albero della performance, come successivamente verrà meglio esplicitato, connette con legami padre figlio (uno a molti) in una specifica Vista denominata DUP2022-2024 i seguenti livelli:

Strutture Organizzative / Servizi / Obiettivi DUP / Obiettivi PEG / Processi.

Gli obiettivi individuali sono collegati direttamente alla Struttura Organizzativa tramite una Vista dedicata.

Le schede obiettivo sono costituite da numerose sezioni (Anagrafica, Indicatori, Soggetti assegnati, Bilancio, Stakeholder, Dipendenze, ecc.) che consentono di ottenere un elevato livello di dettaglio programmatico e informativo che consentirà progressivamente di conseguire la piena armonizzazione dei diversi livelli di programmazione.

Lo schema sotto riportato esemplifica l'organizzazione della struttura ad albero.



Per gli obiettivi del 2022 sono state utilizzate una o più delle seguenti sezioni disponibili sulla piattaforma jEnte, in base alle specificità della scheda:

- Anagrafica (contiene tutti i dati base dell'obiettivo e alcune informazioni ulteriori utili per il corretto inserimento nei documenti di programmazione);
- Fasi / Attività (contiene le informazioni relative allo sviluppo di processi e procedimenti)
- Indicatori (contiene tutti i dati necessari alla definizione degli indicatori e dei target per la misurazione dei risultati raggiunti);
- Soggetti (contiene l'elenco del personale assegnato all'obiettivo con % di partecipazione);
- Dipendenze (consente di inserire l'obiettivo nella corretta collocazione dell'albero della performance legandolo a monte e/o a valle con gli altri livelli).

## 2.4 II SMVP 2022

Il SMVP 2022 ha introdotto solo alcune modifiche al SMVP 2021 in quanto il precedente Sistema ha dimostrato una soddisfacente funzionalità.

Le variazioni rilevanti sono le seguenti:

- Introduzione del PIAO fra i documenti che costituiscono il Piano delle Performance;
- Modifica della tabella di valutazione della differenziazione dei giudizi, sulla base dei risultati rilevati negli anni precedenti;
- Adozione di misuratori dei comportamenti individuali con valori da 0 a 8 invece che da 1 a 4, per consentire una maggiore differenziazione nei giudizi.

## 2.5 Criticità e opportunità

L'applicazione del SMVP 2022 ha evidenziato il costante sviluppo nella cultura della performance, con un maggior coinvolgimento non solo dei Dirigenti ma anche delle Posizioni Organizzative e dei dipendenti. In tal senso ha pesato in particolare una progressiva maggiore attenzione agli obiettivi individuali, con conseguente maggiore responsabilizzazione e maggiore consapevolezza del proprio ruolo rispetto alla performance del gruppo di lavoro e della Struttura Organizzativa.

Per quanto riguarda la programmazione, l'anno 2022 è stato caratterizzato dalla scadenza nel mese di giugno del mandato amministrativo 2017-2022 e dall'elezione di una nuova amministrazione.

Essendo stato approvato il Programma di Mandato 2022-2027 solo in data 15/12/2022, la nuova amministrazione ha ritenuto di non modificare il DUP corrente e di mantenere l'assetto dell'albero della performance rimandando all'anno seguente l'esplicitazione della nuova programmazione tramite DUP e PDO.

Gli obiettivi Operativi risultano inseriti nella sezione operativa del DUP, ordinati per Missione/Programma.

La Nota di aggiornamento al DUP 2022-2024 è stata approvata dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 14 del 23 febbraio 2021.

Gli Obiettivi PEG sono stati approvati dalla Giunta comunale con deliberazione n. 198 del 11 marzo 2022.

In merito alla compilazione delle schede individuali, il SMVP 2022 prevede una procedura dettagliata gestita tramite l'applicativo jEnte: ciascun Dirigente ha predisposto specifiche schede di obiettivo individuale con relativi indicatori ed elenco dei soggetti ai quali l'obiettivo è stato assegnato. Codice e descrizione dell'obiettivo sono stati successivamente riportati sulle schede di valutazione.

E' possibile assegnare lo stesso obiettivo a più dipendenti.

L'utilizzo della procedura informatica ha confermato le seguenti criticità tecniche:

- Gestione delle abilitazioni in lettura e scrittura. In particolare, il sovrapporsi dei cicli della performance comporta la necessità di gestire gli accessi in modo da ridurre il rischio di errore nella compilazione e di visualizzazione delle schede 2021 – 2022 – 2023. La criticità si è parzialmente risolta conservando il modello organizzativo dell'anno precedente fino a chiusura e storicizzazione delle schede e, successivamente, attivando il nuovo modello;
- Impossibilità di accedere in lettura alla scheda individuale da dispositivi privati o da computer aziendali non collegati in rete: per i dipendenti che non avevano accesso a computer aziendali o i

cui computer aziendali non risultavano collegati alla rete intranet (es. scuole dell'infanzia, nidi, ecc.) è stato predisposto un disco virtuale accessibile da un PC dedicato.

Indicativamente il livello di confidenza nell'utilizzo dell'applicativo si attesta su un livello molto elevato per gli amministratori (due dipendenti della Direzione Programmazione e Controllo e uno della Direzione Generale); buono e in alcuni casi ottimo per i referenti di Strutture Organizzative con numeroso personale che, dovendo lavorare su numerosi obiettivi e schede di valutazione, hanno avuto modo di reiterare i procedimenti facilitando l'apprendimento e la pratica; medio basso per gli operatori occasionali, ovvero per chi ha inserito poche schede obiettivo e non ha avuto modo di sviluppare familiarità con il programma.

Tutti i dipendenti dell'Ente sono stati abilitati all'accesso in sola lettura della propria scheda personale sia in fase di consegna preventiva che in fase di consegna consuntiva.

Gli operatori della Direzione Programmazione e Controllo e della Direzione Generale hanno fornito supporto tramite consulenza on line e in presenza, hanno curato la stesura e l'aggiornamento di manuali e linee guida, hanno collaborato all'attività di creazione, aggiornamento e caricamento sulla piattaforma jEnte degli obiettivi con relativi indicatori, intervenendo spesso in prima persona in tutti i livelli di attività.

Il Nucleo di Valutazione non ha espresso suggerimenti sulla Relazione sulla Performance 2021 tramite la Relazione di sintesi allegabile al documento di validazione.

### 3. Obiettivi raggiunti e scostamenti

#### 3.1 Albero della performance

<b>Livello</b>	<b>Raggiungimento medio</b>
Obiettivi strategici di Ente	100%
Obiettivi operativi di DUP	98,6%
Obiettivi esecutivi del PEG	98,14%

#### 3.2 Obiettivi strategici di Ente

Gli obiettivi strategici di Ente, approvati dal Consiglio comunale, sono riportati nella Sezione strategica della Nota di aggiornamento al DUP 2022-2024.

La tabella seguente riporta i risultati raggiunti degli indicatori strategici con relativi pesi assoluti e ponderati (il peso ponderato riporta il raggiungimento percentuale in centesimi).

Voce	Indicatori	Target	Peso %	Raggiungimento valori assoluti	Raggiungimento su peso
a) Grado di realizzazione dei Processi operativi e degli Obiettivi di mandato dell'Amministrazione definiti nel DUP 2021-2023	Regolare svolgimento degli obiettivi DUP	> 3,5 su 4	30	3,94	30
b) Raggiungimento di risultati di stabilità finanziaria e di contenimento e razionalizzazione della spesa	Incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente	In media con il triennio precedente	5	<b>26,60</b> 2021=27,06 2020=29,04 2019=29,07	5
	Spesa di personale procapite	In media con il triennio precedente	5	<b>318,73</b> 2021=300,34 2020 = 302,09 2019 = 308,43	4,76
	Ammontare dell'indebitamento verso il sistema bancario al 31/12	In media con il triennio precedente	5	<b>105.859.738,39</b> 2021=126.586.598,54 2020 = 146.658.150,74 2019 = 167.689.829,15	5
	Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti (di cui al Comma 1, dell'articolo 9, DPCM del 22 settembre 2014)	In media con il triennio precedente	5	-22 giorni	5
c) Attuazione del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT 2021 – 2023)	Relazione RPCT positiva	Esito positivo	5	Esito positivo	5
	% adempimenti PTPCT inerenti la trasparenza compiuti su previsti	>= 95%	5	>95%	5
	% azioni PTPCT effettuate su previste	>= 95%	5	>95%	5
d) Esito positivo dei controlli interni attivati presso l'ente	Risultanze del controllo successivo di regolarità sulle determinazioni dirigenziali	> 98%	10	100%	10
e) Rispetto dei termini di legge per l'approvazione di documenti di pianificazione, programmazione e	Pubblicazione aggiornamento Carta dei Servizi 2023	entro 31/12/2022	10	30 carte dei servizi aggiornate	10
	Attivazione questionari di Customer Satisfaction per	Almeno 10	5	12 questionari di	5

rendicontazione	servizi al cittadino			customer somministrati	
	Pubblicazione dei documenti di pianificazione, programmazione e rendicontazione nei tempi di legge (Bilancio, DUP, PEG, Rendiconto, Referto Controlli interni, Relazione RPCT)	100%	10	Tutti i documenti pubblicati nei termini di legge	10
				<b>Risultato</b>	<b>99,76/100</b>

Gli obiettivi strategici risultano complessivamente conseguiti.

### 3.2.1 Valutazione sintetica della performance di Ente

Sebbene non più richiesto dal SMVP 2022, si riporta, sulla base del modello applicato negli scorsi anni, lo schema riassuntivo di valutazione degli items strategici trasversali.

La valutazione si basa sull'analisi complessiva delle indicazioni rilevabili dalla documentazione e dai dati in possesso del Controllo di Gestione e ha valenza solo orientativa.

ITEMS	Misurazione	Valutazione sintetica				Motivazione della valutazione
		insuff	suff	buono	ottimo	
		1	2	3	4	
a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività	Stato di avanzament o degli obiettivi operativi DUP			X		Gli obiettivi operativi riportati nel DUP sono stati, nella maggior parte dei casi, conseguiti. Il 98% degli obiettivi risulta Regolare nello stato di avanzamento. La valutazione positiva tiene conto del fatto che, a fronte di un numero preponderante di obiettivi di processo rispetto a obiettivi di progetto, il mantenimento di adeguati standard di servizio è stato conservato a fronte di una progressiva e costante riduzione delle risorse economiche e umane, pur nel contesto della pandemia. Si rileva comunque che la valutazione del raggiungimento degli obiettivi DUP si basa su misurazioni di tipo proxy in quanto gli obiettivi non sono collegati a espliciti indicatori. Si assegna una valutazione di 3 punti su 4 per evidenziare tale limite.
b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi	Raggiungim ento obiettivi PEG			X		Gli Obiettivi PEG sono stati tutti conseguiti ed evidenziano una sostanziale tenuta dei servizi erogati a fronte di una progressiva e costante riduzione delle risorse economiche e umane e nonostante la pandemia in atto. Il PEG mantiene un'eccessiva prevalenza di obiettivi poco sfidanti, talvolta replicati di anno in anno senza un'effettiva valutazione di contesto.

definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse						Si rileva inoltre la carenza in numerosi obiettivi di indicatori di efficienza e di qualità.
c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive	Customer servizi diretti Monitoraggio Carta dei Servizi		X			Sul portale del Comune di Verona e sulle rispettive pagine istituzionali sono state pubblicate le Carte dei Servizi della maggior parte dei servizi erogati dall'Ente. E' stato rilevato il conseguimento degli standard di servizio previsti dalle Carte. Le rilevazioni di customer satisfaction sono state incrementate, sebbene coprano ancora una limitata quantità di servizi. E' stata svolta la rilevazione del clima organizzativo interno.
d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi	Innovazione/ sviluppo / formazione				X	Sono stati attivati i corsi di formazione obbligatoria per tutto il personale e numerosi corsi di formazione specifica. In particolare è stato attivato il corso di formazione Syllabus per tutto il personale dell'Ente raggiungendo già nel 2022 i risultati richiesti dal Ministero per il 2024. Nella sezione 3.4.2 viene riportato l'elenco dei principali progetti di sviluppo e innovativi attuati nel 2022
e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione	Allargament o della platea degli stakeholder accreditati			X		Il coinvolgimento degli stakeholder si è incrementato anche per influenza delle elezioni amministrative. Sono proseguite le attività inerenti i patti di sussidiarietà e le attività delle consulte. Particolare attenzione viene posta agli stakeholder nel programma di mandato dell'attuale amministrazione.
f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi	Indicatori finanziari Costi medi dei servizi Tempi medi dei procedimenti				X	Il Comune di Verona presenta un rendiconto di bilancio in cui tutti gli indicatori finanziari risultano positivi. E' uno dei Comuni italiani con la maggiore tempestività nei pagamenti ed eroga una consistente quantità di servizi tramite sistemi informativi facilmente accessibili, con relativa riduzione dei tempi di accesso e di procedura.
g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati	Parametri PEG, misurazione della qualità tramite Customer		X			Il Comune di Verona eroga i propri servizi sia direttamente che tramite organismi partecipati o soggetti terzi. L'assenza di regolari rilevazioni di performance non consente però di rilevare e di monitorare nel tempo la percezione della qualità da parte degli utenti finali.
h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	Indicatori di pari opportunità				X	Nella sezione 5 di questa Relazione si riportano le statistiche relative alle politiche di pari opportunità concretamente attuate nell'Ente, da cui si evince che l'accesso alle posizioni di maggiore responsabilità e reddito è equamente garantito a uomini e donne.

### 3.3 Obiettivi Operativi del DUP

Il più rilevante indicatore per la misurazione del raggiungimento degli obiettivi strategici di Ente si riferisce al raggiungimento degli obiettivi operativi presenti nel DUP.

Tali obiettivi si distinguono in:

- Processi operativi, che comprendono le attività ordinarie di mantenimento;
- Obiettivi di mandato, che fanno riferimento alle Linee Programmatiche dell'attuale Amministrazione.

Lo stato di avanzamento degli obiettivi operativi viene monitorato al 30 giugno (i risultati vengono riportati sul DUP dell'esercizio successivo) e rilevato al 31 dicembre.

Lo stato di avanzamento al 31 dicembre 2022 è consultabile in allegato (allegato 2).

### 3.4 Obiettivi esecutivi del PEG

#### 3.4.1 Performance di Struttura Organizzativa

Gli Obiettivi PEG 2022 sono stati tutti raggiunti.

In fase di programmazione si è ritenuto opportuno assegnare i target in un'ottica prudentiale e realistica, essendo improbabile prevedere significativi miglioramenti nella performance anche in considerazione del riassetto della programmazione conseguente al cambio di amministrazione..

Molti indicatori, inoltre, sono stati riallineati in corso d'anno a seguito di norme e DPCM che intervenivano a modificare le modalità di fruizione dei servizi.

#### 3.4.2 Progetti innovativi e di sviluppo

Si riporta l'elenco dei principali progetti di sviluppo e innovativi attuati nel corso del 2022.

Missione / Programma	Codice	Titolo
0101-Organismi istituzionali	PEG22-A20-004	Riorganizzare e gestire con le nuove modalità l'archivio informatizzato della corrispondenza in entrata e in uscita
	PEG22-A26-008	Consolidare le modalità organizzative e l'iter informatico del processo di transizione alla digitalizzazione delle proposte da sottoporre all'esame degli organismi istituzionali
0102-Segreteria generale	PEG22-A76-008	Consolidare ed ampliare utilizzo piattaforma gestione istanze on line
	PEG22-A76-022	Rafforzare e consolidare, anche con l'implementazione del Laboratorio per la sussidiarietà, l'esperienza dei patti attraverso la costruzione/valorizzazione di relazioni e reti con uffici, cittadini e tessuto sociale

	PEG22-A76-027	Diffondere la conoscenza e la pratica di modelli di economia circolare, in coerenza con gli obiettivi di Agenda 2030, col coinvolgimento di scuole, aziende e associazioni, implementando laboratori e attività di disseminazione per la cura dei beni comuni
0103-Gestione econ/finan/programm/provveditorato	PEG22-A24-010	Avviare il processo di caricamento su SIGI dell'inventario dei beni assegnati agli uffici
	PEG22-A76-003	monitorare bandi e avvisi del PNRR per individuare opportunità di finanziamento da segnalare agli uffici interessati
	PEG22-A76-030	Implementare la nuova programmazione del PR-FESR 2021-2027, curando formazione partenariato area urbana e predisponendo documentazione secondo forme e termini indicati
0104-Gestione entrate tributarie/servizi fiscali	PEG22-A14-008	Aggiornare il nuovo regolamento per la Nuova IMU in base ad eventuali variazioni normative o ad orientamenti giurisprudenziali prevalenti
	PEG22-A14-026_TR	Garantire la digitalizzazione della gestione documentale
	PEG22-A14-028_TR	Razionalizzare la gestione amministrativa ed operativa dei processi di lavoro mediante il coordinamento delle attività
0105-Gestione beni demaniali e patrimoniali	PEG22-A71-007	Revisionare la delibera di Giunta Comunale numero 223/2017 relativa ai canoni di concessione degli immobili comunali per adeguarla alla mutata situazione economico/finanziaria
0106-Ufficio tecnico	PEG22-A10-013	Il Comune vicino al cittadino e ai professionisti: attuare azioni per migliorare la chiarezza del dettato normativo e costante monitoraggio delle disposizioni vigenti
0107-Elezioni e consultazioni popolari/anag/st civile	PEG22-A02-003	Ultimare l'informatizzazione dei procedimenti anagrafici
	PEG22-A02-012	Implementare i servizi di digitalizzazione con i diversi soggetti privati in convenzione
0108-Statistica e sistemi informativi	PEG22-A10-A23-019	Attivare la nuova piattaforma impresa in un giorno (IUG) e GPE/GAP per la Direzione Commercio e la Direzione Attività Edilizia SUAP-SUEP su indicazione degli uffici fruitori
	PEG22-A23-009	Integrare nuovi servizi nel sistema di autenticazione IDM
	PEG22-A23-012	Attivare la nuova piattaforma impresa in un giorno (IUG) SICRA e GAP per la Direzione Commercio su indicazione degli uffici fruitori
	PEG22-A23-021	Definire e analizzare il nuovo sistema in riuso per la prenotazione di eventi e risorse
	PEG22-A23-024	Adeguare i restanti siti di derivazione istituzionale alle raccomandazioni Agid secondo le linee guida di design per i servizi digitali della PA
	PEG22-A23-025	Attivare e implementare i pagamenti sulla piattaforma PAGOPA per avvisi di pagamento emessi dal Comune di Verona (modello 1, 2 e 3)
	PEG22-A23-033	Migliorare lo sportello zero dei Servizi Demografici per la richiesta di certificati anagrafici e di Stato Civile
	PEG22-A23-039	Sviluppare il progetto "Agire per la cittadinanza digitale" con le aggregazione provinciale per le azioni del POR FESR
	PEG22-A23-041	Completare la migrazione degli atti di giunta e consiglio da lotus notes ad una piattaforma più accessibile

	PEG22-A23-056	Attivare nuovi punti di accesso al wi-fi cittadino
	PEG22-A23-057	Completare la piattaforma impresa in un giorno (IUG) SICRA e GPE per la Direzione Attività Edilizia SUAP-SUEP su indicazione degli uffici fruitori
	PEG22-A23-058	Gestire le procedure per il nuovo affidamento Servizio Connettività e servizi accessori, anche mediante forme di PPP con sviluppo di servizi di Smart City
	PEG22-A23-059	Bandi PNRR su PADIGITALE2026 – Monitoraggio, analisi fattibilità e predisposizione/invio della domanda di partecipazione
0110-Risorse umane	PEG22-A21-025	Aggiornare Codice di Comportamento del personale del Comune di Verona
0301-Polizia locale e amministrativa	PEG22-A13-030	Consolidare le attività del nucleo cinofilo antidroga della Polizia Locale e attivare l'accordo di collaborazione con il Comune di Milano - Polizia Locale per la formazione di una nuova unità cinofila
	PEG22-A13-066	Consolidare la modalità di rilevamento digitale del sinistro tramite tablet, così da migliorare l'efficienza di tutto il processo (digital first)
	PEG22-A13-074	Incrementare la gestione informatizzata delle decurtazioni punti dalle patenti
	PEG22-A13-075	Completare la fase sperimentale del nuovo portale noleggi
	PEG22-A13-078	Stipulare un protocollo d'intesa con la GdF per la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione, dei conflitti di interesse e della duplicazione dei finanziamenti
0406-Servizi ausiliari all'istruzione	PEG22-A05-014	Indire procedure di affidamento per dotare i nidi e le scuole infanzia comunali di arredo in grado di realizzare una nuova dimensione pedagogico educativa
	PEG22-A05-040	Attivare un servizio di Contact Center e di prenotazione degli appuntamenti per una prima informazione agli utenti sul pagamento delle rette dei servizi della Direzione garantendo una maggiore soddisfazione delle richieste di informazioni degli utenti
0501-Valorizzazione dei beni di interesse storico	PEG22-A17-007	Realizzare la mostra internazionale su Giovan Francesco Caroto sperimentando linguaggi contemporanei e forme gestionali innovative attente al rispetto di criteri di sostenibilità economica, sociale e ambientale
	PEG22-A17-013	Valorizzare e rinnovare il percorso di visita dell'Arena nel contesto del cantiere di restauro in corso
	PEG22-A17-014	Valorizzare le collezioni d'arte medioevale e moderna, tramite progetti di catalogazione e attivando nuove modalità di fruizione e promozione rivolta alla comunità locale, territoriale e globale
	PEG22-A17-016	Valorizzare le biblioteche specialistiche, gli archivi storici, fotografici, anche attivando nuove modalità conservative e di fruizione e promozione rivolta alla comunità locale, territoriale e globale
	PEG22-A17-019	Sviluppare la trasformazione digitale dei musei per la valorizzazione e fruizione delle collezioni su piattaforme online; elaborare procedure gestionali innovative per il lavoro in team e studi per regolamenti e concessioni relativi ai beni culturali

	PEG22-A17-022	Gestire e sviluppare gli strumenti di comunicazione, analogici e digitali e promuovere rapporti con il territorio e relazioni con il pubblico
	PEG22-A17-024	Elaborare e adottare una Pet Policy per l'accesso e il soggiorno di animali da compagnia nei luoghi di lavoro dei Musei Civici di Verona e nelle sale espositive del Museo di Storia Naturale, conforme il regolamento comunale per la tutela degli animali
	PEG22-A52-006	Attuare attività per il progetto di riqualificazione caserma Dalla Bona e per acquisizione caserma Rossani
	PEG22-A76-018	Valorizzare il Centro di Documentazione "Verona città fortificata Patrimonio Mondiale Unesco" presso il Bastione delle Maddalene ed incrementare la conoscenza e la fruizione della cinta magistrale con iniziative, eventi e visite
0502-Attività culturali e interventi diversi	PEG22-A63-001	Approvare un protocollo con l'Università di Verona per intraprendere azioni di carattere culturale per la riqualificazione di Veronetta
	PEG22-A63-012-COND	Collaborare alla valorizzazione del cortile e della casa di Giulietta
	PEG22-A73-018	Ideare e promuovere percorsi e itinerari turistici non tradizionali
0801-Urbanistica e assetto del territorio	PEG22-A07-002	Seguire le progettazioni inerenti la Variante alla SS12 ANAS
	PEG22-A07-003	Seguire la progettazione e la realizzazione della Variante n. 29
	PEG22-A07-007	Seguire le progettazioni relative all'Alta Velocità, con riferimento al nodo di Verona e al Corridoio 1 Verona-Brennero
	PEG22-A07-008	Realizzare lo studio di Microzonazione sismica di 2° e 3° livello, come previsto dalla DGRV 1572/2013 e dai nuovi chiarimenti della Regione Veneto
0902-Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	PEG22-A28-013	Definizione di Protocollo di Intesa con istituzione universitaria per la definizione del Piano di Transizione Ecologica che includa anche l'attuazione delle azioni previste dal PAESC.
	PEG22-A28-019	Approvare la mappatura acustica strategica
0903-Rifiuti	PEG22-A45-011	Predisporre i documenti afferenti la scelta per l'affidamento del Servizio di Igiene in attuazione alle indicazioni contenute nella delibera di Consiglio n. 58/2021
1002-Trasporto pubblico locale	PEG22-A74-019	Monitorare le attività di AMT ai fini della verifica del rispetto tempistiche previste nell'Accordo Procedimentale tra Ministero, AMT e Amministrazione Comunale, con predisposizione eventuali atti/provvedimenti riguardanti l'opera pubblica
1005-Viabilità e infrastrutture stradali	PEG22-A74-029	Curare il coordinamento dei cantieri Filobus, posa dei sottoservizi e nuove infrastrutture di telecomunicazione
1201-Interventi per l'infanzia/minori/asili nido	PEG22-A03-008	Proseguire nella realizzazione del progetto "La famiglia si rigenera" finanziato da Fondazione CariVerona in collaborazione con il Terzo Settore
	PEG22-A05-050	Creare fascicoli informatizzati relativi agli utenti nuovi iscritti ai nidi ed alle scuole dell'infanzia comunali per l'univoca archiviazione documentale, ed implementazione degli stessi con inserimento delle

		pratiche pervenute on line o cartacee
1203-Interventi per gli anziani	PEG22-A03-024	Realizzare il Progetto Legami di vicinanza in una Comunità che rinasce in prosecuzione al progetto Vivere e Invecchiare in una Comunità amica su finanziamento della Regione Veneto
1204-Interventi sogg a rischio esclusione sociale	PEG22-A03-098	Sostegno all'Ucraina: gestione dell'emergenza Ucraina con assistenza a famiglie provenienti dalle zone di guerra
1207-Programm/governo rete servizi sociosanit/soc	PEG22-A03-044	Digitalizzare/informatizzare le modalità di accesso per domande e bonus sociali
	PEG22-A03-066	Aggiornare la Guida ai Servizi dei Servizi Sociali
1404-Reti e altri servizi di pubblica utilità	PEG22-A10-014	Il Comune vicino all'impresa e ai professionisti: svolgere attività di informazione e consulenza alle imprese sui procedimenti a rilevanza SUAP, comunali e non, e sull'uso dei portali telematici
	PEG22-A14-019	Modificare ed aggiornare il Regolamento del Canone Unico Patrimoniale
1503-Sostegno all'occupazione	PEG22-A03-004	Progettare, coordinare e gestire le attività di politica attiva del lavoro relative all'intervento RIA di inserimento, al progetto Nuovi Laboratori e al progetto LIS Lavoro ad Impatto Sociale
	PEG22-A03-005	Partecipare a progetti e interventi che promuovano start up e apertura di spazi destinati al co-working tramite partenariati e partecipazione a progetti, microprogetti, iniziative

### 3.4.3 Contratti art. 43 L. 449/97

*Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività (art. 43 L.449/97)*

Con Delibera di Giunta n. 933 del 12/10/2022 è stata confermata la prosecuzione del progetto relativo alla fornitura di servizi resi a terzi denominato *Sposami a Verona*.

Sulla base della relazione presentate dal Dirigente della Struttura Organizzativa relazioni con i Cittadini, gli obiettivi riportati nei progetti risultano i seguenti:

- 189 matrimoni nell'ambito del progetto, su 548 matrimoni civili celebrati nel 2022 (34%);
- 42 cerimonie simboliche in sedi di prestigio;
- 8 unioni civili

per un totale di 239 cerimonie.

Il numero delle celebrazioni risulta in forte aumento rispetto al 2021 (239 su 175).

Gli obiettivi risultano quindi pienamente raggiunti.

### **3.4.4 Contratti art. 208 D. Lgs. 285/92**

*Progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186 bis e 187*

Con Delibera di Giunta n. 650 del 31/05/2022 è stato approvato il finanziamento del progetto denominato GEOS – Grandi Eventi ed Orari Speciali per il periodo 1/12/2022 – 31/12/2022 con le finalità di potenziare i controlli di polizia stradale e la gestione della viabilità in orari prestabiliti dal Comando a tutela della sicurezza stradale ed urbana in occasione dei numerosi eventi che si svolgono a Verona nel periodo sopra indicato.

Il progetto ha visto la partecipazione di 91 operatori (16 ufficiali e 129 agenti) per 5 manifestazioni (Marcia del Giocattolo, Fiera di Santa Lucia, Christmas Run, Mercatini di Natale, Concerto di Capodanno) e 6 potenziamenti di servizi ordinari (viabilità per afflussi straordinari nelle festività, presidio Casa di Giulietta, pattugliamento Via Mazzini, pattuglia antiaccontaggio, viabilità per cantieri stradali, afflusso e deflusso scolastico) per un totale di 541 servizi nel mese di dicembre 2022.

Gli indicatori connessi al progetto, come verificabile nel dettaglio in allegato 2, evidenziano il pieno raggiungimento dell'obiettivo.

### **3.5 La performance individuale**

Relativamente alla misurazione e valutazione della performance individuale il SMVP 2022 prevede che vengano svolte le seguenti fasi:

- fase iniziale di comunicazione e confronto;
- fase intermedia di monitoraggio ed eventuale riallineamento;
- fase finale di valutazione.

La scheda di valutazione include il risultato di raggiungimento sia della performance organizzativa che di quella individuale, con le voci e i relativi pesi previsti dalle schede allegate al SMVP 2022.

Il processo di assegnazione, distribuzione, condivisione, raccolta, valutazione e validazione delle schede individuali è stato rispettato, con alcune difficoltà nelle strutture organizzative con numerosi dipendenti.

Sulle schede di valutazione si sono mantenuti gli otto items sui comportamenti individuali previsti nelle schede dell'anno precedente, con un range di misurazione che va da 0 a 8 punti.

Sono stati inoltre caricati a sistema e collegati alle singole schede 927 obiettivi individuali, circa 50 in più rispetto all'anno precedente.

### 3.5.1 Personale di categoria B, C e D

Il punteggio complessivo della scheda di valutazione delle categorie B, C e D somma i risultati di tre sezioni:

- Performance organizzativa (max 400 punti)
- Comportamenti individuali (max 320 punti)
- Raggiungimento obiettivi individuali (max 280 punti)

Il budget viene calcolato sulla base del personale equivalente dell'anno e assegnato per Struttura Organizzativa. Tutto il budget viene assegnato, tranne in caso di non pieno raggiungimento (almeno il 95%) degli obiettivi PEG assegnati.

Nella seguente tabella vengono riportate, per ciascuna Struttura Organizzativa dalla più alta alla più bassa, le medie dei risultati complessivi delle schede.

<b>COD</b>	<b>DIREZIONE</b>	<b>Punteggio medio scheda</b>
A62	AREA GESTIONE DEL TERRITORIO	1000
A56	MANIFESTAZIONI	979
A65	AREA RISORSE ECONOMICHE E RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO	970
A37	AMMINISTRATIVO URBANISTICA ERS-PEEP	964
A29	AVVOCATURA CIVICA	960
A75	CONTABILITA'	960
A12	BILANCIO	959
A04	COMMERCIO ATTIVITA' PRODUTTIVE	936
A24	ACQUISTI E CONTRATTI UTENZE	933
A02	SERVIZI AI CITTADINI	931
A21	PERSONALE	931
A10	ATTIVITA' EDILIZIA SUAP-SUEP	927
A28	AMBIENTE	921
A70	PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO	918
A73	DIREZIONE CULTURA E TURISMO	914
A07	PIANIFICAZIONE URBANISTICA	914
A59	SEGRETERIA GENERALE PREVENZIONE CORRUZ TRASPARENZA	913
A09	ATTUAZIONE PIANIFICAZIONE URB - PEBA	910
A03	SERVIZI SOCIALI E INTEGRAZIONE SOCIO SANITARIA - PROMOZIONE LAVORO	907
A74	STRADE/GIARDINI/MOBIL TRAFF/TEC CIRC/ARREDO URBANO	905
A26	AFFARI DI GIUNTA	903
A63	AREA CULTURA E TURISMO	898
A57	UFFICIO STAMPA E WEB	893
A23	INFORMATICA E-GOVERNMENT	890
A66	AREA SERVIZI SOCIALI E ALLA PERSONA	890
A53	GARE APPALTI	887

A31	SPORT TEMPO LIBERO - EDILIZIA SPORTIVA	885
A45	AZIENDE SPECIALI E PARTECIPATE	883
A72	EDILIZIA SPORTIVA IMPIANTISTICA DATORE LAVORO	883
A13	POLIZIA MUNICIPALE	881
A01	PATRIMONIO	877
A41	EDILIZIA SCOLASTICA	876
A64	AREA PERSONALE	870
A17	MUSEI	866
A05	POLITICHE EDUCATIVE SCOLASTICHE E GIOVANILI	866
A60	AREA LAVORI PUBBLICI	865
A52	EDILIZIA MONUMENTALE CIVILE ED IMPIANTISTICA	863
A71	LAV PUBBLICI/RESP Progr TRIENN/AMMIN LL PP/ESTIMO	861
A20	SEGRETERIA SINDACO	857
A38	SEGRETERIA DEL CONSIGLIO	856
A14	TRIBUTI ACCERTAMENTO RISCOSSIONI	853
A19	BIBLIOTECHE	849
A58	DIREZIONE GENERALE	847
A46	SPETTACOLO	837
A76	AFFARI GENERALI DECENTRAMENTO	803

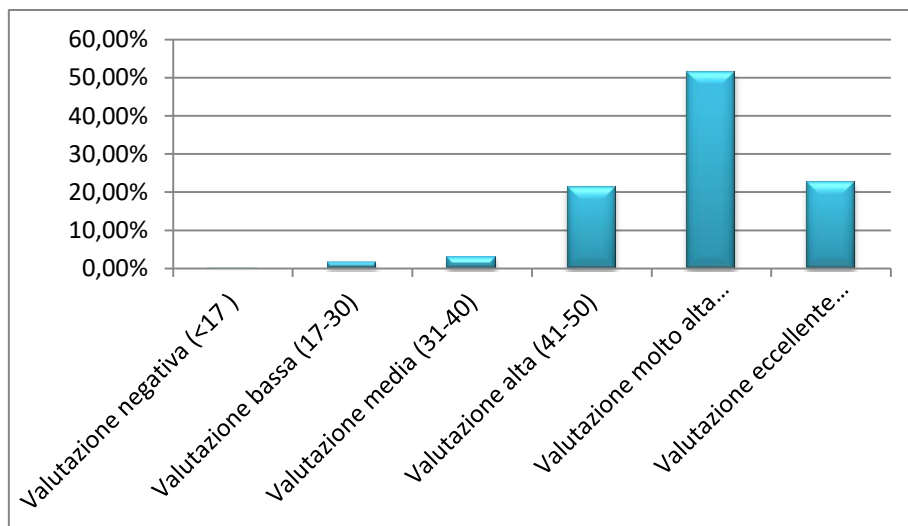
### 3.5.1.1 Performance organizzativa

Tutte le Strutture organizzative hanno raggiunto gli obiettivi PEG assegnati in misura superiore al 95%, quindi, a norma di SMVP, a tutti i dipendenti viene attribuito il massimo punteggio (400 punti).

### 3.5.1.2 Comportamenti individuali

Si riportano alcune tabelle riassuntive relative ai risultati di valutazione dei comportamenti dei dipendenti di Categoria B, C e D.

<b>Sintesi valutazioni comportamenti</b>		
	<b>Numero</b>	<b>%</b>
Valutazione negativa (<17 )	2	<b>0,11%</b>
Valutazione bassa (17-30)	27	<b>1,49%</b>
Valutazione media (31-40)	56	<b>3,09%</b>
Valutazione alta (41-50)	387	<b>21,38%</b>
Valutazione molto alta (51-60)	929	<b>51,33%</b>
Valutazione eccellente (61-64)	409	<b>22,60%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>1810</b>	<b>100,00%</b>



Si rileva il permanere di una spiccata tendenza della dirigenza ad attribuire valutazioni piuttosto elevate.

Si riporta una tabella sintetica relativa all'attribuzione dei punti da parte di ciascuna Struttura Organizzativa. I valori sono ordinati dalla media più alta alla più bassa. Il punteggio più alto ottenibile nella sezione Comportamenti individuali è di 64 punti.

COD	DIREZIONE	Media valutazione comportamenti
A62	AREA GESTIONE DEL TERRITORIO	64,0
A56	MANIFESTAZIONI	61,7
A74	STRADE/GIARDINI/MOBIL TRAFF/TEC CIRC/ARREDO URBANO	59,5
A37	AMMINISTRATIVO URBANISTICA ERS-PEEP	58,9
A13	POLIZIA MUNICIPALE	58,1
A65	AREA RISORSE ECONOMICHE E RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO	58,0
A03	SERVIZI SOCIALI E INTEGRAZIONE SOCIO SANITARIA - PROMOZIONE LAVORO	57,9
A73	DIREZIONE CULTURA E TURISMO	57,9
A10	ATTIVITA' EDILIZIA SUAP-SUEP	57,7
A04	COMMERCIO ATTIVITA' PRODUTTIVE	56,7
A31	SPORT TEMPO LIBERO - EDILIZIA SPORTIVA	56,6
A07	PIANIFICAZIONE URBANISTICA	56,5
A57	UFFICIO STAMPA E WEB	56,5
A53	GARE APPALTI	56,4
A02	SERVIZI AI CITTADINI	56,0
A29	AVVOCATURA CIVICA	56,0
A75	CONTABILITA'	55,9
A63	AREA CULTURA E TURISMO	55,8
A12	BILANCIO	55,7
A09	ATTUAZIONE PIANIFICAZIONE URB - PEBA	54,8
A23	INFORMATICA E-GOVERNMENT	54,6
A45	AZIENDE SPECIALI E PARTECIPATE	54,6
A70	PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO	54,5
A72	EDILIZIA SPORTIVA IMPIANTISTICA DATORE LAVORO	54,5

A01	PATRIMONIO	54,5
A21	PERSONALE	54,2
A26	AFFARI DI GIUNTA	53,8
A52	EDILIZIA MONUMENTALE CIVILE ED IMPIANTISTICA	53,7
A24	ACQUISTI E CONTRATTI UTENZE	53,7
A59	SEGRETERIA GENERALE PREVENZIONE CORRUZ TRASPARENZA	53,5
A41	EDILIZIA SCOLASTICA	53,3
A66	AREA SERVIZI SOCIALI E ALLA PERSONA	52,8
A19	BIBLIOTECHE	52,7
A05	POLITICHE EDUCATIVE SCOLASTICHE E GIOVANILI	52,3
A64	AREA PERSONALE	52,0
A20	SEGRETERIA SINDACO	51,9
A14	TRIBUTI ACCERTAMENTO RISCOSSIONI	51,6
A60	AREA LAVORI PUBBLICI	51,0
A38	SEGRETERIA DEL CONSIGLIO	50,7
A28	AMBIENTE	50,4
A58	DIREZIONE GENERALE	50,2
A71	LAV PUBBLICI/RESP PROGR TRIENN/AMMIN LL PP/ESTIMO	50,2
A76	AFFARI GENERALI DECENTRAMENTO	48,5
A17	MUSEI	46,1
A46	SPETTACOLO	43,6

### 3.5.1.3 Differenziazione dei giudizi

Ai fini della compilazione della scheda di valutazione dei Dirigenti è stata inoltre rilevata la differenziazione dei giudizi utilizzando come unico parametro lo scarto quadratico medio (funzione excel DEV.ST.POP). In questo contesto la rilevazione ha lo scopo di evidenziare la propensione dei dirigenti a differenziare la valutazione. Una maggiore differenziazione consente di aumentare il compenso incentivante dei dipendenti con punteggio elevato.

La tabella è ordinata in base al valore decrescente dello Scarto quadratico medio.

COD	DIREZIONE	Deviazione standard
A17	MUSEI	14,63
A46	SPETTACOLO	9,11
A45	AZIENDE SPECIALI E PARTECIPATE	8,89
A76	AFFARI GENERALI DECENTRAMENTO	8,80
A05	POLITICHE EDUCATIVE SCOLASTICHE E GIOVANILI	8,61
A23	INFORMATICA E-GOVERNMENT	8,47
A52	EDILIZIA MONUMENTALE CIVILE ED IMPIANTISTICA	8,45
A14	TRIBUTI ACCERTAMENTO RISCOSSIONI	8,18
A41	EDILIZIA SCOLASTICA	7,92
A24	ACQUISTI E CONTRATTI UTENZE	7,48
A20	SEGRETERIA SINDACO	7,02
A74	STRADE/GIARDINI/MOBIL TRAFF/TEC CIRC/ARREDO URBANO	6,89
A31	SPORT TEMPO LIBERO - EDILIZIA SPORTIVA	6,74
A19	BIBLIOTECHE	6,60

A72	EDILIZIA SPORTIVA IMPIANTISTICA DATORE LAVORO	6,53
A02	SERVIZI AI CITTADINI	6,24
A28	AMBIENTE	6,06
A71	LAV PUBBLICI/RESP PROGR TRIENN/AMMIN LL PP/ESTIMO	6,05
A66	AREA SERVIZI SOCIALI E ALLA PERSONA	5,97
A03	SERVIZI SOCIALI E INTEGRAZIONE SOCIO SANITARIA - PROMOZIONE LAVORO	5,69
A13	POLIZIA MUNICIPALE	5,58
A38	SEGRETERIA DEL CONSIGLIO	5,48
A63	AREA CULTURA E TURISMO	5,45
A53	GARE APPALTI	5,39
A37	AMMINISTRATIVO URBANISTICA ERS-PEEP	5,11
A07	PIANIFICAZIONE URBANISTICA	4,65
A73	DIREZIONE CULTURA E TURISMO	4,60
A09	ATTUAZIONE PIANIFICAZIONE URB - PEBA	4,57
A26	AFFARI DI GIUNTA	4,56
A04	COMMERCIO ATTIVITA' PRODUTTIVE	4,22
A01	PATRIMONIO	4,18
A21	PERSONALE	3,83
A10	ATTIVITA' EDILIZIA SUAP-SUEP	3,81
A65	AREA RISORSE ECONOMICHE E RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO	3,67
A58	DIREZIONE GENERALE	2,93
A57	UFFICIO STAMPA E WEB	2,60
A56	MANIFESTAZIONI	2,49
A75	CONTABILITA'	2,07
A12	BILANCIO	1,49
A59	SEGRETERIA GENERALE PREVENZIONE CORRUZ TRASPARENZA	0,50
A70	PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO	0,50
A29	AVVOCATURA CIVICA	0
A60	AREA LAVORI PUBBLICI	0
A62	AREA GESTIONE DEL TERRITORIO	0
A64	PERSONALE	0

### 3.5.1.4 Raggiungimento Obiettivi individuali

Si riportano, per ciascuna Struttura Organizzativa, le medie dei pesi assegnati e delle percentuali di raggiungimento.

COD	DIREZIONE	Media peso ob. Ind.	Media raggiungimento ob. Ind.
A01	PATRIMONIO	2,92	100%
A03	SERVIZI SOCIALI E INTEGRAZIONE SOCIO SANITARIA - PROMOZIONE LAVORO	3,11	100%

A04	COMMERCIO ATTIVITA' PRODUTTIVE	3,60	100%
A07	PIANIFICAZIONE URBANISTICA	3,30	100%
A10	ATTIVITA' EDILIZIA SUAP-SUEP	3,40	100%
A12	BILANCIO	4,00	100%
A14	TRIBUTI ACCERTAMENTO RISCOSSIONI	2,79	100%
A19	BIBLIOTECHE	2,65	100%
A21	PERSONALE	3,72	100%
A26	AFFARI DI GIUNTA	3,33	100%
A28	AMBIENTE	3,84	100%
A29	AVVOCATURA CIVICA	4,00	100%
A31	SPORT TEMPO LIBERO - EDILIZIA SPORTIVA	2,88	100%
A37	AMMINISTRATIVO URBANISTICA ERS-PEEP	3,86	100%
A38	SEGRETERIA DEL CONSIGLIO	2,89	100%
A41	EDILIZIA SCOLASTICA	3,00	100%
A45	AZIENDE SPECIALI E PARTECIPATE	3,00	100%
A46	SPETTACOLO	3,13	100%
A53	GARE APPALTI	2,93	100%
A56	MANIFESTAZIONI	3,86	100%
A57	UFFICIO STAMPA E WEB	3,00	100%
A58	DIREZIONE GENERALE	2,80	100%
A59	SEGRETERIA GENERALE PREVENZIONE CORRUPZ TRASPARENZA	3,50	100%
A60	AREA LAVORI PUBBLICI	3,00	100%
A62	AREA GESTIONE DEL TERRITORIO	4,00	100%
A63	AREA CULTURA E TURISMO	3,13	100%
A64	AREA PERSONALE	3,00	100%
A65	AREA RISORSE ECONOMICHE E RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO	4,00	100%
A66	AREA SERVIZI SOCIALI E ALLA PERSONA	3,22	100%
A70	PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO	3,50	100%
A71	LAV PUBBLICI/RESP PROGR TRIENN/AMMIN LL PP/ESTIMO	3,00	100%
A72	EDILIZIA SPORTIVA IMPIANTISTICA DATORE LAVORO	3,00	100%
A73	DIREZIONE CULTURA E TURISMO	3,21	100%
A75	CONTABILITA'	4,00	100%
A02	SERVIZI AI CITTADINI	3,61	100%
A05	POLITICHE EDUCATIVE SCOLASTICHE E GIOVANILI	2,94	99,4%
A24	ACQUISTI E CONTRATTI UTENZE	3,81	99,3%
A76	AFFARI GENERALI DECENTRAMENTO	2,32	98,9%
A74	STRADE/GIARDINI/MOBIL TRAFF/TEC CIRC/ARREDO URBANO	3,00	98,7%
A23	INFORMATICA E-GOVERNMENT	3,18	97,8%
A13	POLIZIA MUNICIPALE	2,78	97,7%
A09	ATTUAZIONE PIANIFICAZIONE URB - PEBA	3,46	97,3%
A52	EDILIZIA MONUMENTALE CIVILE ED IMPIANTISTICA	2,87	96,7%
A20	SEGRETERIA SINDACO	2,92	96,6%
A17	MUSEI	3,54	95,2%

L'analisi del dato evidenzia la necessità di valorizzare maggiormente la differenziazione nella pesatura degli obiettivi individuali, anche in considerazione del significativo impatto sul risultato finale della scheda (280 punti su 1.000). La pesatura andrebbe calibrata con più cura nel rispetto dei descrittori riportati nel SMVP e più attenzione andrebbe posta nella definizione degli indicatori.

### 3.5.2 Personale titolare di Posizione Organizzativa

#### 3.5.2.1 Obiettivi PEG di servizio

Tutti gli obiettivi PEG sono stati conseguiti almeno al 95%. A norma di SMVP a tutte le Posizioni organizzative è stato quindi attribuito il raggiungimento al 100% degli obiettivi assegnati.

#### 3.5.2.2 Raggiungimento Obiettivi individuali

Tranne per un singolo caso, a tutte le Posizioni Organizzative sono stati assegnati obiettivi individuali con pesatura 3 o 4.

L'elevato peso degli obiettivi individuali assegnati al personale titolare di posizione organizzativa deriva sia dal fatto che più facilmente obiettivi individuali di elevata complessità vengano affidati e dipendenti di maggiore esperienza e strutturalmente più vicini al dirigente, sia dal numero di obiettivi assegnati, in quanto la P.O. ha comunque responsabilità nel coordinare i gruppi di lavoro orientati al medesimo obiettivo individuale (si ricorda che gli obiettivi individuali possono essere assegnati a più dipendenti quando l'obiettivo non è già compreso fra gli obiettivi PEG).

Per le considerazioni sulla rilevanza degli obiettivi individuali si rimanda a quanto scritto al punto 3.5.1.4.

## 4. Risorse, efficienza ed economicità

### 4.1 Risorse umane per struttura organizzativa

Si riporta il personale equivalente assegnato alle Strutture organizzative al 31/12/2021.

Direzione		Pers Equiv anno
Cod	Descrizione	
A13	POLIZIA LOCALE PROTEZIONE CIVILE	302,74
A20	SEGRETERIA SINDACO	7,09
A29	AVVOCATURA CIVICA	7,33
A57	UFFICIO STAMPA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	5,83
A45	PARTECIPATE - AUTORITA' DI BACINO	7,08
A56	EVENTI MANIFESTAZIONI	6,00
A58	DIREZIONE GENERALE	6,83

A70	PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO	4,00
A02	SERVIZI AI CITTADINI URP	7,09
A26	AFFARI DI GIUNTA	7,28
A38	SEGRETERIA DEL CONSIGLIO	7,00
A53	GARE APPALTI CONTRATTI	13,33
A59	SEGRETERIA GENERALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA	3,90
A76	AFFARI GENERALI DECENTRAMENTO	88,28
A41	EDILIZIA SCOLASTICA TUTELA DEL PAESAGGIO	22,03
A52	EDILIZIA MONUMENTALE CIVILE	24,17
A60	AREA LAVORI PUBBLICI	6,00
A71	LAVORI PUBBLICI RESPONSABILE PROGRAMMA TRIENNALE AMMINISTRATIVO LL PP ESTIMO	9,00
A72	EDILIZIA SPORTIVA IMPIANTISTICA DATORE DI LAVORO SICUREZZA EDIFICI	15,96
A74	STRADE GIARDINI MOBILITA' TRAFFICO TECNICO CIRCOSCRIZIONI ARREDO URBANO	82,88
A04	COMMERCIO ATTIVITA' PRODUTTIVE	26,42
A07	PIANIFICAZIONE URBANISTICA	11,83
A09	ATTUAZIONE PIANIFICAZIONE URBANISTICA - PEBA	18,42
A10	ATTIVITA' EDILIZIA SUAP SUEP	68,22
A28	AMBIENTE	20,50
A37	AMMINISTRATIVO GESTIONE DEL TERRITORIO	5,83
A62	AREA GESTIONE DEL TERRITORIO	3,00
A17	MUSEI	69,63
A19	BIBLIOTECHE	38,42
A46	SPETTACOLO	7,17
A63	AREA CULTURA TURISMO	11,00
A73	CULTURA TURISMO	14,48
A21	PERSONALE	38,34
A23	INFORMATICA	20,83
A24	ACQUISTI CONTRATTI UTENZE RESPONSABILE PROGRAMMA BIENNALE ACQUISTI	33,25
A64	AREA RISORSE UMANE STRUMENTALI	2,00
A72	EDILIZIA SPORTIVA IMPIANTISTICA DATORE DI LAVORO SICUREZZA EDIFICI	1,00
A01	PATRIMONIO ESPROPRI	17,17
A12	BILANCIO	12,67
A14	TRIBUTI ACCERTAMENTO RISCOSSIONI	33,80
A65	AREA BILANCIO E RISORSE ECONOMICHE	6,00
A71	LAVORI PUBBLICI RESPONSABILE PROGRAMMA TRIENNALE AMMINISTRATIVO LL PP ESTIMO	13,41
A75	CONTABILITA'	16,69

A02	SERVIZI AI CITTADINI URP	86,45
A03	SERVIZI SOCIALI ACCOGLIENZA TURISMO SOCIALE PROMOZIONE LAVORO	116,01
A05	POLITICHE EDUCATIVE SCOLASTICHE GIOVANILI	48,75
A31	SPORT TEMPO LIBERO	17,28
A66	AREA SERVIZI SOCIALI E ALLA PERSONA	491,66

Personale dirigente a tempo determinato e indeterminato, posizioni organizzative, personale dipendente a tempo determinato e indeterminato, contratti formazione lavoro

#### 4.1.1 Indicatori di performance

Gli indicatori utilizzati per la misurazione della *performance* organizzativa, che coprono tutti gli ambiti riportati dall'art.8, comma 1, del d.lgs. 150/2009 come modificato dal d.lgs. 74/2017, si distinguono in tre tipologie:

- di efficacia, che misurano il raggiungimento o meno degli obiettivi prefissati;
- di efficienza, che misurano il rapporto costo/beneficio
- di qualità, che misurano accessibilità, trasparenza, rassicurazione e ogni altro valore aggiunto rilevabile tramite procedure di customer satisfaction.

#### 4.1.2 Indicatori di efficacia

Il raggiungimento degli obiettivi prefissati viene rilevato tramite lo Stato di avanzamento degli obiettivi PEG 2022 al 31/12, riportato come allegato della presente Relazione.

La grande maggioranza degli indicatori utilizzati dal PEG per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi è di efficacia: tali indicatori costituiscono una buona base per misurare il raggiungimento degli obiettivi, ma non rilevano se essi sono stati conseguiti con criteri di risparmio, efficienza, tempestività.

Per un obiettivo che viene individuato come di puro mantenimento e rispetto al quale non si prevede di intervenire con dei cambiamenti nelle procedure, nell'assegnazione di personale, nell'espansione o riduzione, un indicatore di efficacia può essere sufficiente. Quando invece si tratta dell'erogazione di prodotti rivolti al cittadino, a tale indicatore di efficacia si dovrà in prospettiva accostare almeno un indicatore di qualità, possibilmente inerente la misurazione della customer satisfaction.

La consultazione dei risultati riportati nel PEG 2022 rende immediatamente evidente la varietà e la quantità dei prodotti gestiti da un Ente Locale, la grande maggioranza dei quali ha carattere di continuità di processo ed è relativamente costante nella quantità di prodotto richiesto e fornito.

Il modello di misurazione e valutazione della performance adottato dal Comune di Verona si basa sulla convinzione che il successo di un'Amministrazione si deve misurare non sulla base del raggiungimento di pochi specifici obiettivi caratterizzanti, ma in relazione alla capacità di conservare la regolarità dell'erogazione dei servizi essenziali garantendo i principi fondamentali di legalità, eguaglianza, imparzialità, continuità, diritto di scelta, partecipazione, accessibilità.

Questo principio spiega perché la quasi totalità degli obiettivi presenti nel PEG risulti pienamente raggiunta: poiché il PEG del Comune di Verona copre l'intero arco dei servizi erogati, la maggior parte degli obiettivi sono di mantenimento e i target sono calibrati su criteri orientati all'andamento storico e alla prudenza,

In estrema sintesi si rileva che anche nel 2022 l'Ente è riuscito a garantire il mantenimento dei servizi istituzionali continuando a offrire alla cittadinanza uno standard regolare di erogazione.

I target previsti a inizio anno e non raggiungibili a causa di normative nazionali e regionali o ordinanze sindacali sono stati rimodulati quando possibile in fase di revisione PEG. In alcuni casi si è considerato lo stato di avanzamento alla data in cui il servizio è cessato a causa di imposizioni normative. Tutti i casi di non pieno raggiungimento dei target sono stati monitorati dal Controllo di Gestione al fine di valutare quali dovessero essere rimodulati in quanto oggettivamente non raggiungibili per le cause sopra esposte o quando invece costituissero effettivo non pieno raggiungimento.

#### 4.1.3 Indicatori di efficienza

L'efficienza consiste nella capacità di erogare un servizio ottimizzando il rapporto fra costo, qualità, tempistica in modo da garantire la sostenibilità nel tempo del servizio stesso e il migliore utilizzo delle risorse finanziarie, umane e strumentali.

Fra gli indicatori di efficienza utili per monitorare l'efficienza dei servizi si riporta in primo luogo il confronto dei risultati degli ultimi cinque anni delle seguenti voci:

- Costo medio per ora dovuta
- Costo medio per ora lavorata
- % Ore dovute su ore lavorate
- Costo medio per dipendente

Le procedure di attribuzione dei costi viene effettuata dall'Ufficio Programmazione e Controllo Strategico della Direzione Organizzazione e Programmazione sulla base di:

- numero di dipendenti (personale equivalente annuo);
- ore lavorate e dovute;
- stipendi erogati (da bilancio consuntivo).

Anno	pagamenti conto competenza	Ore Dovute	Ore Lavorate	Personale Equivalente Annuo	Costo Medio Ore Dovute (euro)	Costo Medio Ore Lavorate (euro)	Ore Lavorate su Ore Dovute (%)	Ore annue medie dovute per dipendente	Ore annue medie lavorate per dipendente	Costo medio per dipendente equivalente
2017	76.560.048	3.563.848	2.908.262	2.041,5	21,48	26,33	81,60%	1.746	1.425	37.502
2018	79.374.021	3.476.511	2.815.870	1.967,7	22,83	28,19	81,00%	1.767	1.431	40.339
2019	74.780.741	3.351.607	2.749.603	1.925,7	22,31	27,20	82,04%	1.740	1.428	38.833
2020	72.367.634	3.273.146	2.665.878	1.871,2	22,11	27,15	81,45%	1.749	1.425	38.674
2021	73.532.053	3.191.283	2.606.146	1.857,8	23,04	28,21	81,66%	1.718	1.403	39.580
2022	74.238.321	3.180.754	2.605.409	1.846,2	23,34	28,49	81,91%	1.723	1.411	40.212

I dati in tabella derivano dai database del Controllo di Gestione. I criteri di calcolo adottati mantengono coerenza di anno in anno per garantire la confrontabilità. Per questo motivo i dati riportati possono essere discostanti rispetto a quelli della Relazione precedente. Si considerano il personale dirigente a tempo determinato e indeterminato, le posizioni organizzative, il personale dipendente di cat. B, C e D e con contratto scuola a tempo indeterminato e determinato, i contratti di formazione lavoro, il personale distaccato e comandato in uscita. Le voci economiche considerate comprendono voci stipendiali, indennità, straordinari, buoni pasto, contributi obbligatori e previdenziali, TFR, IRAP.

I dati riportati hanno valore solo orientativo in quanto la grande varietà di contratti presenti nell'Ente non consente di applicare criteri di confronto omogenei, se non aumentando il livello di dettaglio dell'informazione che renderebbe poco leggibile il dato. Si tenga conto che, oltre a contratti di tempo pieno a 36 ore e part time orizzontali e verticali di varia articolazione (30 ore, 27, 18, ecc.), è rilevante la presenza dei contratti scuola con orari a tempo pieno di 25 ore e relativi part time.

Continua ad aumentare il costo medio per ora dovuta e lavorata.

In aumento le ore lavorate su dovute

Il rapporto fra ore lavorate e ore dovute resta stabile nei sette anni, con scostamenti rispetto alla media sempre inferiori allo 0,8%.

#### 4.1.4 Indicatori finanziari

Si riporta un elenco di indicatori finanziari estratti dai Piani degli Indicatori 2017 - 2022.

Il Piano integrale è reperibile come allegato al rendiconto di gestione.

TIPOLOGIA INDICATORE	DEFINIZIONE	ANNO						
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	
1.1	Incidenza spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	[ripiano disavanzo a carico dell'esercizio + Impegni (Macroaggregati 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdc 1.02.01.01.000 "IRAP"– FPV entrata concernente il Macroaggregato 1.1 + FPV personale in uscita 1.1 + 1.7 "Interessi passivi" + Titolo 4 Rimborso prestiti)] / (Accertamenti primi tre titoli Entrate + Utilizzo Fondo Anticipazione DL 35/2013)	32,75	33,14	29,02	26,54	26,59	25,99
2.2	Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni definitive di parte corrente	Totale accertamenti primi tre titoli di entrata / Stanziamenti definitivi di competenza dei primi tre titoli delle Entrate	101,29	100,23	99,63	104,58	101,68	101,74
2.4	Incidenza degli accertamenti	Totale accertamenti (pdc E.1.01.00.00.000 "Tributi" –	78,48	78,63	78,23	71,32	72,83	76,03

	delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	"Compartecipazioni di tributi" E.1.01.04.00.000 + E.3.00.00.00.000 "Entrate extratributarie") / Stanziamenti definitivi di competenza dei primi tre titoli delle Entrate						
2.6	Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni definitive di parte corrente	Totale incassi c/competenza e c/residui primi tre titoli di entrata / Stanziamenti definitivi di cassa dei primi tre titoli delle Entrate	74,43	71,49	73,05	86,17	75,13	73,15
2.8	Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	Totale incassi c/competenza e c/residui (pdc E.1.01.00.00.000 "Tributi" – "Compartecipazioni di tributi" E.1.01.04.00.000 + E.3.00.00.00.000 "Entrate extratributarie") / Stanziamenti definitivi di cassa dei primi tre titoli delle Entrate	56,81	53,46	57,27	59,76	52,00	53,85
4.1	Incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente	Impegni (Macroaggregato 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdc 1.02.01.01.000 "IRAP" + FPV personale in uscita 1.1 – FPV personale in entrata concernente il Macroaggregato 1.1) / Impegni (Spesa corrente – FCDE corrente + FPV concernente il Macroaggregato 1.1 – FPV di entrata concernente il Macroaggregato 1.1)	30,28	30,18	29,07	29,21	27,06	26,6
4.2	Incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa di personale	Impegni (pdc 1.01.01.004 + 1.01.01.008 "indennità e altri compensi al personale a tempo indeterminato e determinato" + pdc 1.01.01.003 + 1.01.01.007 "straordinario al personale a tempo indeterminato e determinato" + FPV in uscita concernente il Macroaggregato 1.1 – FPV di entrata concernente il Macroaggregato 1.1) / Impegni (Macroaggregato 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdc U.1.02.01.01.000 "IRAP" + FPV in uscita concernente il	16,04	14,94	6,83	8,09	6,43	15,17

		Macroaggregato 1.1 – FPV in entrata concernente il Macroaggregato 1.1)							
4.4	Spesa di personale procapite (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)	Impegni (Macroaggregato 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdc 1.02.01.01.000 "IRAP" + FPV personale in uscita 1.1 – FPV personale in entrata concernente il Macroaggregato 1.1) / popolazione residente al 1° gennaio (al 1° gennaio dell'esercizio di riferimento o, se non disponibile, al 1° gennaio dell'ultimo anno disponibile)	317,42	327,21	308,43	302,09	300,34	318,73	
5.1	Indicatore di esternalizzazione dei servizi	Impegni (pdc U.1.03.02.15.000 "Contratti di servizio pubblico" + pdc U.1.04.03.01.000 "Trasferimenti correnti a imprese controllate" + pdc U.1.04.03.02.000 "Trasferimenti correnti a altre imprese partecipate") / totale spese impegnate al Titolo I	30,77	29,04	30,45	30,13	30,17	29,92	
6.1	Incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti	Impegni Macroaggregato 1.7 "Interessi passivi" / Accertamenti primi tre titoli delle Entrate ("Entrate correnti")	2,91	2,91	2,14	1,88	1,88	1,51	

## 4.2 Qualità dei servizi

Si riportano in allegato 1 i risultati di qualità definiti sulla base degli standard previsti dalla Carta dei servizi comunali.

Per ciascun servizio la Carta riporta gli standard di qualità che l'Ente si impegna a garantire al cittadino in termini di accessibilità, trasparenza, efficacia, efficienza e assicurazione.

## 4.3 Funzioni degli organismi partecipati

Si riporta una breve descrizione dell'attività svolta dalle società direttamente partecipate dal Comune e dalle società indirettamente controllate anche unitamente ad altre P.A. affidatarie di servizi pubblici locali, e dagli enti strumentali controllati o partecipati.

COD	MISSIONE/PROGRAMMA	SERVIZIO AL CITTADINO	ORGANISMO PARTECIPATO	DURATA DEL CONTRATTO
01.04	<b>SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE</b>  <i>Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali</i>	Servizi di gestione, liquidazione, accertamento, contenzioso, riscossione volontaria e coattiva della Tassa Rifiuti Solidi Urbani (TIA/TARES/TARI e comunque denominata), di riscossione coattiva dei tributi comunali, delle entrate patrimoniali e assimilate, delle sanzioni amministrative e delle sanzioni per violazioni del Codice della Strada.	So.Lo.Ri. S.p.A.	fino al 31/12/2026  Nuovo affidamento <i>in house</i> , approvato con D.C.C. n. 21 del 13/04/2022 – Contratto stipulato in data 29/06/2022.
01.05	<b>SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE</b>  <i>Gestione dei beni demaniali e patrimoniali</i>	Gestione del patrimonio immobiliare.	Azienda Speciale AGECE	fino al 31/12/2036
01.08	<b>SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE</b>  <i>Statistica e sistemi informativi</i>	Gestione dei servizi telematici a supporto del sistema informatico comunale, integrato con contratto di videosorveglianza.	AGSM AIM Smart Solutions S.r.l.  (ex AGSM Lighting S.r.l.)	fino al 30/06/2023  Servizio affidato con D.D. n. 6503 del 01/12/2016 fino al 30/06/2022, con previsione di possibile proroga tecnica per un periodo massimo di 6 mesi. Con successive D.D. n. 2690 del 21/06/2022 e n. 6105 del 29/12/2022, nelle more del perfezionamento dell'istruttoria per la valutazione della proposta di <i>project financing</i> avanzata da AGSM AIM Smart Solutions S.r.l. e della procedura per addvenire all'individuazione del nuovo contraente, il servizio è stato mantenuto in proroga all'attuale gestore fino alla data di nuova aggiudicazione, di volta in volta per un periodo massimo di 6 mesi.

04.06	<b>ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO</b> <i>Servizi ausiliari all'istruzione</i>	Gestione del servizio di refezione scolastica.	Azienda Speciale AGE C	fino al 31/12/2036
05.01	<b>TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E ATTIVITÀ CULTURALI</b> <i>Valorizzazione dei beni di interesse storico</i>	Servizio di custodia e guardiania degli spazi presso i musei comunali .	Azienda Speciale AGE C	Affidati <i>in house</i> dal 01/07/2021 al 31/12/2025 con D.C.C. n. 31 del 24/06/2021.
		Servizio di gestione dell'impianto e delle operazioni di primo soccorso per l'esercizio dell'ascensore inclinato di Castel S. Pietro.	Azienda Speciale AGE C	Affidato <i>in house</i> dal 01/01/2021 al 31/12/2025 con D.G.C. n. 474 del 22/12/2020.
06.01	<b>POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO</b> <i>Sport e Tempo Libero</i>	Servizio di custodia e guardiania degli spazi presso le strutture sportive comunali e attività di supporto amministrativo agli Uffici della Direzione Sport Tempo Libero – Edilizia Sportiva.	Azienda Speciale AGE C	Affidati <i>in house</i> dal 01/07/2021 al 31/12/2025 con D.C.C. n. 31 del 24/06/2021.
09.02	<b>SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE</b> <i>Tutela, valorizzazione e recupero ambientale</i>	Manutenzione del verde pubblico.	AMIA Verona S.p.A.	<p>Servizio affidato con D.G.C. n. 537/2016 e n. 445/2017 all'attuale gestore AMIA Verona S.p.A. (società controllata indiretta di 2° livello) fino al 31/12/2018, e poi mantenuto alla medesima Società con successive proroghe tecniche.</p> <p>Con D.C.C. n. 20 del 13/04/2022 è stato approvato l'iter per la costituzione di una NewCo in controllo pubblico a totale partecipazione diretta del Comune di Verona denominata "AMIAVR S.p.A.", che acquisirà il 100% della Società AMIA Verona S.p.A., nel frattempo opportunamente depurata dalle attività e dalle partecipazioni non necessarie allo svolgimento dei servizi di igiene urbana e di manutenzione del</p>

				<p>verde nel Comune di Verona mediante scissione parziale e trasferimento del ramo d'azienda residuale ad altra società (AGSM AIM Ambiente S.r.l.), costituita da AGSM AIM S.p.A. (dal 01/06/2022) e mantenuta sotto il suo controllo.</p> <p>AMIAVR S.p.A. è stata costituita in data 01/12/2022, con atto del Notaio Casalini (ns. P.G. n. 438251 del 01/12/2022).</p> <p>Una volta acquisito il 100% di AMIA Verona S.p.A. da parte della NewCo comunale, si procederà ad una fusione inversa, attraverso cui la stessa NewCo confluirà in AMIA, la quale a sua volta dovrà adeguare lo Statuto per avere le caratteristiche di società <i>in house providing</i>.</p> <p>Alla Società così ridefinita verrà quindi affidato direttamente da parte del Comune di Verona, con successivo provvedimento motivato, il servizio di manutenzione del verde.</p>
09.03	<p><b>SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE</b></p> <p><i>Rifiuti e servizi accessori</i></p>	<p>Gestione integrata dei rifiuti urbani.</p> <p>Servizi accessori di gestione dello spazzamento delle strade extraurbane, di sgombero neve e trattamento antighiaccio su strade extraurbane, di pulizia di aree verdi e pulizia e manutenzione fontane.</p>	AMIA Verona S.p.A.	<p>Servizio affidato con D.G.C. n. 537/2016 e n. 445/2017 all'attuale gestore AMIA Verona S.p.A. (società controllata indiretta di 2° livello) fino al 31/12/2018, e mantenuto ad AMIA Verona S.p.A. con successive proroghe tecniche.</p> <p>Con D.C.C. n. 58 del 14/10/2021 è stato poi stabilito che AMIA Verona S.p.A. continui a gestire il servizio in applicazione dell'art. 204 (<i>"Gestioni esistenti"</i>) del D. Lgs. 03/04/2006, n. 152 - <i>"Norme in materia ambientale"</i>, nelle more dell'affidamento del nuovo servizio ai sensi dell'art. 202 del predetto Decreto.</p> <p>Con la medesima deliberazione il Consiglio di Bacino è stato incaricato di avviare il procedimento di</p>

			<p>riprogettazione del servizio integrato dei rifiuti del Bacino Verona Città (Piano del servizio), in conformità con le disposizioni nazionali e regionali di recepimento delle direttive e delle disposizioni regolatorie ARERA.</p> <p>Con D.C.C. n. 20 del 13/04/2022 è stato approvato l'iter per la costituzione di una NewCo in controllo pubblico a totale partecipazione diretta del Comune di Verona denominata "AMIAVR S.p.A.", che acquisirà il 100% della Società AMIA Verona S.p.A., nel frattempo opportunamente depurata dalle attività e dalle partecipazioni non necessarie allo svolgimento dei servizi di igiene urbana e di manutenzione del verde nel Comune di Verona mediante scissione parziale e trasferimento del ramo d'azienda residuale ad altra società (AGSM AIM Ambiente S.r.l.), costituita da AGSM AIM S.p.A. (dal 01/06/2022) e mantenuta sotto il suo controllo.</p> <p>La Società AMIAVR S.p.A. è stata costituita in data 01/12/2022, con atto del Notaio Casalini (ns. P.G. n. 438251 del 01/12/2022).</p> <p>Una volta acquisito il 100% di AMIA Verona S.p.A. da parte della NewCo comunale, si procederà ad una fusione inversa, attraverso cui la stessa NewCo confluirà in AMIA, la quale a sua volta dovrà adeguare lo Statuto per avere le caratteristiche di società <i>in house providing</i>.</p> <p>Alla Società così ridefinita verranno quindi affidati direttamente da parte dell'Autorità di Bacino Verona Città i servizi di igiene urbana, salvaguardando le competenze e le professionalità acquisite dall'attuale gestore.</p>
--	--	--	---

				<p>Nel frattempo, con D.G.C. n. 1253 del 27/12/2022, la Giunta ha preso atto che il servizio pubblico essenziale continuerà ad essere gestito da AMIA Verona S.p.A. per il tempo strettamente necessario alla conclusione della procedura di affidamento <i>in house providing</i>, e comunque non oltre il 31/12/2023, stante la necessità che prodromicamente il Consiglio di Bacino Verona Città si doti di uno strumento di programmazione (c.d. "Piano d'Ambito di Bacino") che recepisca le indicazioni contenute nel Piano d'Ambito regionale e individui le politiche e le strategie volte ad organizzare il servizio in linea con gli obiettivi previsti dalla normativa europea, nazionale e regionale di raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti urbani ed in coerenza con la normativa regolatoria e le indicazioni inerenti alla qualità (TQRIF) espresse da ARERA.</p>
09.03	<p><b>SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE</b></p> <p><i>Pulizia monumenti</i></p>	<p>Servizi di pulizia delle aree esterne/scoperte accessibili al pubblico dei monumenti e musei civici di Verona (Anfiteatro Arena, Museo di Castelvecchio, Museo Lapidario Maffeiano, Tomba di Giulietta e Teatro Romano).</p>	AMIA Verona S.p.A.	<p>Servizio affidato dalla Direzione Musei con D.D. n. 805/2022 fino al 30/06/2022 e successivamente, con D.D. n. 2882 del 04/07/2022, fino al 31/12/2022, nelle more della conclusione della procedura di adesione alla convenzione accesa dall'Ente aggregatore Provincia di Vicenza con la Ditta Coopservice e con i suoi mandanti. Il servizio è stato riaffidato alla stessa AMIA Verona S.p.A. per l'anno 2023.</p>
09.04	<p><b>SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE</b></p> <p><i>Servizio idrico integrato</i></p>	<p>Servizio di manutenzione ordinaria e straordinaria delle reti e degli impianti per la raccolta e lo smaltimento delle acque meteoriche e</p>	Acque Veronesi S.c. a r.l.	<p>Affidato dal 01/04/2021 al 31/12/2025 con D.G.C. n. 94 del 09/03/2021.</p>

		degli idranti antincendi.		
10.05	<b>TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITÀ</b> <i>Viabilità e infrastrutture stradali</i>	Gestione della sosta a pagamento e delle aree comunali destinate a parcheggio.	AMT3 S.p.A.	fino al 31/12/2024
12.09	<b>SERVIZIO NECROSCOPICO E CIMITERIALE</b>	Gestione del servizio cimiteriale.	Azienda Speciale AGECE	fino al 31/12/2036
14.04	<b>SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITÀ</b> <i>Reti e altri servizi di pubblica utilità</i>	Gestione del servizio farmaceutico comunale.	Azienda Speciale AGECE	fino al 31/12/2036
		Gestione impianti (manutenzione o installazioni per nuove forniture) di teleriscaldamento e cogenerazione.	AGSM AIM Calore S.r.l. (società neocostituita, dal 01/01/2022 – il contratto fino al 31/12/2021 era con AGSM AIM S.p.A., divenuta dal 01/01/2022 una <i> Holding operativa</i> )	fino al 13/05/2031
		Distribuzione del gas naturale.	V-Reti S.p.A. (ex Megareti S.p.A.)	Contratto di servizio cessato ai sensi di legge, con obbligo per l'affidatario di proseguire l'attività fino alla data di individuazione del gestore unico dell'Ambito Territoriale Minimo "VERONA 1 - Città di Verona e Nord". Il servizio permane quindi in capo a V-Reti S.p.A. (ex Megareti S.p.A.).  Il bando di gara per il nuovo affidamento, in fase di predisposizione, è subordinato alla conclusione dei sub-procedimenti connessi ai pareri obbligatori di competenza dell'ARERA (Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente), dovuti nei casi in cui la differenza tra VIR (Valore Industriale Residuo) e RAB (valore attribuito agli

				impianti in sede di determinazione tariffaria) superi il 20%. L'Autorità non si è ancora espressa.
		Progettazione esecutiva, realizzazione e gestione del parcheggio interrato e di superficie dell'area "ex Gasometro".	[Parcheggio Ponte Aleardi S.r.l.  (società controllata da AMT3 S.p.A., fusa per incorporazione nel 2022)]  AMT3 S.p.A.	Il servizio era stato affidato alla Società P.P.A. fino al 06/09/2042.  Sulla base degli indirizzi disposti dal Comune di Verona con i Piani di razionalizzazione 2018-2021, con verbale dell'Assemblea Straordinaria del 04/11/2021 è stata deliberata la fusione per incorporazione di P.P.A. in AMT3 S.p.A., con effetti contabili e fiscali decorrenti dal 01/01 dell'anno di efficacia giuridica della fusione e con effetti civilistici dalla data dell'ultima delle iscrizioni dell'atto di fusione presso il Registro delle Imprese. L'atto notarile definitivo è stato stipulato in data 09/03/2022.  La gestione del parcheggio è quindi ora in carico ad AMT3 S.p.A..
		Gestione del servizio di illuminazione pubblica.	AGSM AIM Smart Solutions S.r.l. (dal 01/01/2022 – ex AGSM Lighting S.r.l.)	fino al 31/03/2037

Fonte: DUP 2023-2025

## 5. Pari opportunità

Si riportano alcuni dati statistici relativi alla percentuale di personale femminile nelle categorie stipendiali più alte.

	Dipendenti		Dipendenti (esclusa Area istruzione)	
	2021	2022	2021	2022
<b>Femmine</b>	72,22%	72,34%	61,63%	62,13%
<b>Maschi</b>	27,78%	27,66%	38,37%	37,83%

	Categoria D		Posizioni Organizzative		Dirigenti		Tempo parziale	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
<b>Femmine</b>	65,33%	65,44%	56,25%	56,62%	48,00%	53,57%	95,46%	94,53%
<b>Maschi</b>	34,67%	34,56%	43,75%	43,38%	52,00%	46,43%	4,54%	5,47%

Le dipendenti di sesso femminile rappresentano nel 2022 il 72,34% del personale (si considera il personale in servizio al 31/12/2022 indifferentemente dalla tipologia di contratto). Tale valore è condizionato dall'elevato numero di insegnanti della scuola dell'infanzia e di educatrici dei nidi. Escludendo da computo l'area Istruzione, la percentuale di personale femminile si riduce al 61,63%.

La percentuale di donne di Categoria D (la più elevata fra il personale non titolare di Posizione Organizzativa o Dirigenza) è al 65,44%, ovvero, escludendo il comparto Istruzione, al 3% in più rispetto a tutte le categorie.

La percentuale di donne titolari di posizione organizzativa è del 56,62%, quindi con un 9% di gap rispetto alle categorie D (la categoria D è l'unica che può accedere alla Posizione Organizzativa). Sebbene vi siano più donne titolari di Posizione Organizzativa rispetto agli uomini, il confronto con il numero complessivo di categorie D evidenzia una minore presenza statistica di donne rispetto agli uomini.

Nel 2022 per la prima volta il numero di donne dirigente risulta superiore a quello degli uomini (15 contro 13).

Estremamente rilevante il fatto che il 95% del personale in part time sia costituito da donne.

Si annota che la Giunta insediata nel luglio 2022 è costituita da pari numero di uomini e donne.

## 6. Il processo di redazione della Relazione sulla performance

Responsabile della redazione della Relazione sulla performance è l'ufficio Programmazione e Controllo Strategico della Direzione Organizzazione e Programmazione (Area Direzione Generale).

Per la compilazione della Relazione vengono utilizzati i dati presenti nei documenti di rendicontazione (PEG consuntivo e Rendiconto di gestione) e i numerosi dati presenti nel datawarehouse del Controllo di Gestione.

Il documento viene sottoposto preventivamente all'attenzione del Direttore Generale e successivamente trasmesso alla Giunta per l'adozione.

Il Nucleo di Valutazione procede infine alla validazione e alla stesura della relazione di sintesi. Il Nucleo può validare la Relazione, validarla con osservazioni o non validarla qualora la Relazione presentasse eccessivi elementi di criticità.

Se il Nucleo di Valutazione valida la Relazione, si provvede infine alla pubblicazione.