

COMUNE DI SAN DAMIANO AL COLLE

PROVINCIA DI PAVIA

RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2017

PREMESSA

La Relazione sulla Performance, come il Piano della Performance, sono documenti introdotti dal D.Lgs n.150 del 27 ottobre 2009, meglio noto come "Riforma Brunetta" e successivamente modificato dal D.Lgs n.74 del 25 maggio 2017 "cd Legge Madia".

Mentre il Piano della Performance si identifica come un documento di programmazione, la relazione è lo strumento che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti, con rilevazione degli eventuali scostamenti, concludendo in tal modo il ciclo di gestione delle performance, iniziato con l'approvazione del Piano delle Performance. La presente relazione evidenzia pertanto a consuntivo i risultati raggiunti dalle P.O. e dai dipendenti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati ed il bilancio di genere realizzato.

Sotto un profilo generale la stesura del presente documento è ispirato ai principi di trasparenza, veridicità e verificabilità dei contenuti, nonché di partecipazione interna ed esterna.

I riferimenti utilizzati per la stesura del presente documento sono :

- deliberazione di G.C. n° 51 del 4.10.2017 avente per oggetto: : "*Piano dettagliato degli obiettivi 2017*" con la quale è stato approvato il Piano delle Performance anno 2017 del Comune comprensivo degli obiettivi di processo e degli obiettivi strategici;

- i dati risultanti dalla consuntivazione inerenti agli obiettivi di processo e strategici del sopra citato Piano;

- le valutazioni del Nucleo di Valutazione.

Tutti gli obiettivi, a vari livelli e seppure di diversa natura, contribuiscono, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente alla realizzazione del mandato istituzionale e delle missioni dell'ente.

1. FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

PRESENTAZIONE

Il D.Lgs.150/09 prevede che gli enti locali si adeguano ai principi generali e alle norme in tema al "Ciclo delle Performance" e in particolare prevede che si adeguano non formalmente a quanto previsto per il "Piano delle Performance" bensì "sostanzialmente" individuando nei propri strumenti ordinamentali il "veicolo" mediante il quale esplicitare i contenuti di detto Piano.

Questa Amministrazione ha ritenuto adeguarsi sostanzialmente a dette indicazioni individuando nei documenti di programmazione e pianificazione del titolo II del TUEL (la relazione previsionale al bilancio, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG)/Piano Dettaglio degli Obiettivi (PDO)/Piano delle Performance (PdP), lo stato di attuazione dei programmi e la relazione al rendiconto di gestione) gli atti che assolvono la funzione indicata dal D.Lgs.150/09 relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse.

La stessa Commissione per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) con deliberazione n°6/2011, ha avuto modo di precisare che l'adeguamento da parte degli enti locali alle disposizioni di cui al d.lgs150/09 va riferito esclusivamente agli articoli ed ai commi richiamati dal comma 2 dell'art.16 e del comma 1 dell'art.31, in quanto altrimenti si verificherebbe l'incongruenza che, a seguito del mancato tempestivo adeguamento, si avrebbe un'applicazione più ampia di quella che il legislatore ha voluto a regime, sulla base anche dell'intesa con la Conferenza Unificata delle Regioni in sede di attuazione della L.15/09 e di adozione dello stesso d.lgs.150/09. Inoltre, anche varie Corti dei Conti hanno evidenziato che la ridotta dimensione dell'ente, che comporta una minima dotazione di personale e spazi angusti nella programmazione della spesa, non rende funzionale l'applicazione di un Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, scritta su impostazioni con riferimento ad enti di media e grandi dimensioni, senza opportune semplificazioni.

In base all'art.10 c.1 lett. a) del d.lgs. 74/2017, anche per tutti gli enti locali, la fase di valutazione deve avere come output la Relazione annuale sulla Performance che, evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e formalizzati nel Piano delle Performance /Piano Dettagliato degli Obiettivi. Nella Relazione, l'amministrazione inoltre evidenzia le modalità secondo cui si è svolto, nell'anno di riferimento, l'intero processo di misurazione e valutazione.

È infine importante precisare che la misurazione e valutazione della performance si riferiscono ad unità di analisi differenti ma tra loro correlate: 1. amministrazione nel suo complesso; 2. Le aree dell'amministrazione; 3. Obiettivi; 4. individui.

Le unità di analisi 1, 2, 3 rientrano nel perimetro della performance organizzativa; mentre quando il focus si sposta sull'individuo si entra nel campo della performance individuale.

È evidente che performance organizzativa e performance individuale sono strettamente correlate in tutte le fasi del ciclo: solo l'azione programmata e coordinata degli individui consente infatti il raggiungimento di risultati organizzativi.

Per quanto riguarda le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio si demanda alle risorse previste negli appositi capitoli di bilancio stanziati per i servizi dell'Amministrazione contenuti nel bilancio di programmazione/Documento Unico di Programmazione 2018-2020 in corso di approvazione.

FUNZIONAMENTO SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

In particolare questa amministrazione rientra fra i Comuni italiani di ridotte dimensioni che sono tenuti a relazionare sul "Ciclo delle Performance" mediante un documento snello, chiaro e di facile intelligibilità.

Come riportato nella delibera degli "Strumenti di Misurazione e Valutazione delle P", approvata da questa Amministrazione, la messa a regime di questa nuova metodologia con le finalità sopra previste ha bisogno di un percorso evolutivo progressivo che abbraccia un periodo almeno triennale.

PDO/PdP - Obiettivi e indicatori: Strumento di punta per l'attuazione del "Sistema di misurazione e valutazione delle Performance" è il Piano Dettagliato degli Obiettivi/Piano delle Performance (PDO/PdP) che questa amministrazione ha iniziato ad elaborare annualmente per le finalità sopra citate.

Nel PDO/PdP sono stati definiti gli indicatori e gli obiettivi di Mantenimento, Miglioramento o di Sviluppo, collegati ai valori di partenza in caso di obiettivi di Mantenimento o di Miglioramento e comunque con dei valori attesi per poter verificare l'effettivo raggiungimento del risultato.

Non tutti gli obiettivi e gli indicatori rispecchiano i requisiti previsti dalla norma ma l'OdV ritiene che lo sforzo tendenziale sia da considerarsi positivo con particolare riferimento ai dipendenti destinatari dell'incentivo. La sfida per l'innovazione si basa sul superamento della cultura dell'adempimento per lavorare per obiettivi. Il grado di condivisione del sistema, pur in gran parte condiviso, è ancora in parte da approfondire.

La Performance individuale: Come riportato nel "Sistema di misurazione e Valutazione delle P." la P. individuale viene valutata sotto due diversi aspetti:

a) i comportamenti organizzativi tenuti dal lavoratore (il "*come* è stato fatto).

b) i risultati ottenuti dal lavoratore in relazione agli obiettivi assegnati (il "*cosa* è stato fatto");

mediante apposita scheda suddivisa con percentuali diverse a seconda che i valutati siano Responsabili con indennità di risultato o collaboratori da incentivare mediante il fondo della premialità.

Da evidenziare che con il D.Lgs.74/2017 è stata abrogata l'applicazione dell'istituto delle fasce di merito ed inoltre, con riguardo alla previsione della selettività delle valutazioni, si dà atto che in questo ente risulta impraticabile per l'OdV pretendere e imporre delle differenziazioni di valutazione in considerazione del piccolo numero e della diversità di attività poste in essere da ciascuno.

La Performance organizzativa: La valutazione della performance organizzativa, come previsto nel "Sistema di misurazione e Valutazione delle P." sarà data dalla somma della valutazione del raggiungimento degli obiettivi di tutte le aree.

L'analisi per l'attuazione di politiche sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, obiettivo primo della P. Organizzativa, in un comune di questo tipo di dimensione viene effettuata in alcuni casi direttamente dai politici che vivono la realtà del paese.

Occorre comunque diffondere la cultura del risultato, dell'economicità e dell'efficienza e promuovere concrete applicazioni di modelli utili a migliorare i servizi offerti e le forme gestionali e organizzative dei diversi servizi dell'ente in maniera oggettiva e misurabile.

Sistema di trasparenza e integrità: Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato a gennaio 2018 l'aggiornamento al Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Sul sito era già stato creato il link "Amministrazione trasparente" che ha sostituito il precedente link "Trasparenza, valutazione e merito" come previsto dal D. Lgs. 33/2013 a cui è stato dato attuazione con la pubblicazione dei dati richiesti. A seguito di collegamento con il sito del Comune si dà atto che è stato effettuato un mediocre lavoro di popolamento con inserimento di dati in sezioni. Il NdV ha espresso una valutazione pari a circa il 60% dei dati da pubblicare.

Collegamento Performance/Programma Anticorruzione: Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2018 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2018-2020 mentre già precedentemente era stato approvato il Codice di Comportamento Interno e la disciplina degli incarichi extra lavorativi dei dipendenti. Inoltre è stato rivisto e ripubblicato il "Codice Disciplinare" a seguito delle modifiche apportate dal D.Lgs.74/2017. Il piano è stato redatto tenendo conto dell'organizzazione di un comune di ridotte dimensioni che non può mettere in campo risorse umane e strumentali di organizzazioni più grandi e maggiormente esposte al rischio corruzione. La collaborazione con i Responsabili ha consentito la valutazione del rischio connesso ai vari processi e l'adozione di talune misure di mitigazione e contrasto dei fenomeni di corruzione.

Gli obiettivi contenuti nel piano sono stati formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'Ente definita nel Piano Dettagliato degli Obiettivi/Piano delle Performance (PDO/PdP).

La funzione di controllo dell'effettiva attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente da parte del RPC, è stata riportata nella Relazione del Presidente Prevenzione Anticorruzione anno 2017 riportata sul sito di questo comune.

2. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2017 DI MIGLIORAMENTO/ MANTENIMENTO/ SVILUPPO

Le relazioni dei responsabili incaricati di Posizione Organizzativa per la propria area in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi sono riportate nel prospetto del PDO 2017 con la valutazione degli obiettivi.

Preso atto che il CCDI prevede che la produttività per i dipendenti senza incarico di P.O. sia liquidata per il 70% sulla base della valutazione da parte del NdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 30% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dell'OdV dei responsabili per quanto riguarda i dipendenti senza incarico di P.O.

PERFORMANCE : POSIZIONI ORGANIZZATIVE E COLLABORATORI - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2017

La misurazione e la valutazione delle performance è stata effettuata sulla base:

- delle relazioni presentate dai Responsabili incaricati di P.O. per quanto riguarda gli obiettivi del PDO della propria area;
- dai controlli effettuati sui documenti e sugli atti dichiarati nella relazione;
- del confronto con i dipendenti in merito a quanto riportato nella relazione.

Responsabile Servizio Tecnico: dal 1.5.2017 Arch. Passerini

Responsabile Servizio Amministrativo/Finanziario: Dott. Umberto Fazio Mercadante

N°	DESCRIZIONE	Valore da Raggiungere	Relazione raggiungimento obiettivi
1	Archivio concessioni cimiteriali FASE 2	-Aggiornamento registro informatico archivio concessioni funebri con mappatura.	Aggiornamento registro concessioni; registrazione n. 36 movimenti di inumazioni/tumulazioni ed esumazioni/estumazioni; comunicazione ai concessionari scadenza contratti fino all'anno 2017; redazione n. 4 nuovi contratti di concessione loculi e

		- Stipula contratti concessioni cimiteriali	tombini; importo derivante da concessioni pari a euro 4.276,00. Il NdV misura e valuta l'obj al 100%.
2	Potenziamento servizio vigilanza sul territorio mediante partecipazione alla gestione associata con altri comuni	n° ore da effettuare a potenziamento del servizio di vigilanza del territorio	Negli atti depositati presso l'ufficio viene dettagliato il prospetto delle ore straordinarie svolte: n. 32,5 D, n.40 F/N, n. 3 F+N, Viene liquidata una somma pari a €.1.0,00 come da stanziamento dando atto che le ore eccedenti (11,5) rispetto allo stanziamento sono soggette a recupero. Il NdV misura e valuta l'obj al 100%.
3	Verifica adempimenti a seguito dell'inventario terreni incolti	Completamento procedura e verifica degli adempimenti richiesti agli utenti con l'agronomo del Centro Vitivinicolo Oltrepò pavese	Attività eseguita in collaborazione con il CVO, trasmissione richieste e segnalazioni pervenute all'Ente, verifiche mediante piattaforma Sister. Si da atto che l'attività relativa a tale progetto risulta eseguita in relazione a quando previsto per l'anno 2017, ad eccezione degli accertamenti in loco in quanto subordinati al sopralluogo da parte dell'agronomo del CVO e sue conseguenti disposizioni. Si da atto che, a compenso della minor attività svolta, sono state eseguite le seguenti attività: - registro contabile dei buoni mensa scuola materna; - registro alunni iscritti al servizio scuolabus, invio cartelle di pagamento e tenuta contabile; - collaborazione con ufficio tecnico.
4	Riscossione tassa pubblicità anni 2015-2016	Aggiornamento registro contribuenti (in formato digitale). Sopralluoghi e rilievi sul territorio. Predisposizione e consegna avvisi di riscossione. Riscossione tassa pubblicitaria anni 2015-2016.	Aggiornamento concessioni pubblicitarie: individuazione n. 11 contribuenti, redazione archivio informatico, calcolo importi annualità 2015-2016-2017, redazione e consegna delle cartelle di pagamento contenenti il dettaglio degli importi e le modalità di pagamento, importo previsto Euro 1.479,07. Il NdV misura e valuta l'obj al 100%.
5	Miglioramento delle strutture del parco giochi comunale	Tinteggiatura della giostra e ripristino dei giochi a molla presso il parco giochi comunale	Effettuata tinteggiatura giostrina, effettuata pulizia giochi a molla. Il NdV misura e valuta l'obj al 100%.
6	Tinteggiatura esterna edificio peso pubblico	Tinteggiatura esterna dell'edificio peso pubblico	Effettuata tinteggiatura facciate esterne del edificio peso pubblico. Il NdV misura e valuta l'obj al 100%.
7	PAREGGIO DI BILANCIO Rispetto dell'obbligo del pareggio di bilancio con relative certificazioni e rispetto della tempistica	Almeno 3 monitoraggi Monitoraggio al 31.12 con rispetto saldo finale	Effettuati i monitoraggi previsti dalla normativa vigente. L'obiettivo di pareggio di Bilancio per l'esercizio 2017 è stato rispettato. Il NdV misura e valuta l'obj al 100%.
8	RICOSTRUZIONE E VERIFICA fascicolo personale del dipendente in vista del collocamento a riposo.	Ricostruzione fascicolo personale - passaggi di livello	Effettuata la ricostruzione del fascicolo personale mediante ricerca e copia degli atti relativi alle progressioni economiche dall'anno 2000. Il NdV misura e valuta l'obj al 100%.
9	CCNL : Applicazione rinnovo contrattuale enti locali	Liquidazione arretrati dipendenti	Progetto non effettuato a causa del mancato rinnovo del CCNL. A compenso del progetto non attivato si prende atto dell'esecuzione delle seguenti attività: - Attivazione gestione integrata fatture mediante sw;

			- Verifica e riclassificazione voci di Bilancio 2018 e della contabilità economica. OBIETTIVO RINVIATO . Il NdV misura l'obj allo 0% e lo valuta al 100% in quanto lo scostamento non è dipeso dal'ente
10	Riscossione tassa pubblicità anni 2015-2016	Collaborazione con Sassoni. Riscossione tassa pubblicitaria anni 2015-2016.	Obiettivo sostituito per mutate esigenze dell'Amministrazione Comunale. Nuovo progetto assegnato: ricostruzione e verifica fascicolo personale dipendente in aspettativa. OBIETTIVO NON RAGGIUNTO . Il NdV misura e valuta il raggiungimento dell'obj allo 0% dando atto che lo scostamento non è dipeso dal dipendente ma per volontà dell'A.C.
11	Manutenzione cimiteri comunali	Sopralluoghi, individuazione delle criticità, redazione elenco opere necessarie di manutenzione dei Cimiteri, stima sommaria delle opere.	Attività di RUP per intervento di sostituzione pavimentazione cimitero Villa Marone (euro 6.222,00), messa in sicurezza muro di cinta (e monitoraggio fessure del Cimitero di Mondonico (euro 1.098,00). Il NdV misura e valuta l'obj al 100%.

3. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P., l'organizzazione si misura sulla base del raggiungimento degli indicatori mentre la valutazione è data dalla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati.

MISURAZIONE PERFORMANCE

L'organizzazione **si misura** sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi = **81,82%** (900% : 11 obiettivi) per mancato raggiungimento di due obiettivi.

VALUTAZIONE PERFORMANCE

L'organizzazione **si valuta** sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati. = **100%** dando atto che:

- l'obiettivo n° 9 rinviato non influisce sulla media della percentuale della valutazione della Performance in quanto lo scostamento è dovuto a scelte extra amministrazione;
- l'obiettivo n° 10 non raggiunto per mutate esigenze dell'Amministrazione Comunale influisce sulla media della percentuale della valutazione della Performance in quanto il mancato raggiungimento è dovuto a scelte dell'Amministrazione ma non influisce sulla valutazione del dipendente in quanto lo scostamento non è dipeso dal dipendente ma per volontà dell'A.C.;

4. BILANCIO DI GENERE

Per quanto riguarda il bilancio di genere l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità come rilevabile tra l'altro dall'equilibrio della presenza femminile nelle posizioni apicali (Responsabili di Servizio). Si rimanda pertanto al "PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'" approvato con deliberazione di G.C n° 5 del 16.1.2015 contenente le "Azioni positive" messe in atto da questa Amministrazione.

Questa relazione è stata validata da Nucleo di Valutazione dando atto della difficoltà di semplificare l'esposizione delle valutazioni, a causa della terminologia tecnica non sempre agevole e di immediata comprensione per i cittadini e per gli altri utenti finali.