

COMUNE DI SAN DAMIANO AL COLLE

PROVINCIA DI PAVIA

RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2018

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° 84 del 19.12.2018 avente per oggetto: "*Piano dettagliato degli obiettivi / Piano delle performance 2018 - Approvazione*" con la quale è stato approvato il Piano delle Performance anno 2018 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/Piano Dettagliato degli Obiettivi, 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 così come modificato dal D.lgs.74/2017 relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse.

Si ricorda, inoltre, che 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.

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.

La messa a regime di questa nuova metodologia con le finalità sopra previste ha bisogno di un percorso evolutivo progressivo che abbraccia un periodo pluriennale.

PDO/PDP - Obiettivi e indicatori: Strumento di punta per l'attuazione della valutazione delle Performance è il Piano Dettagliato degli Obiettivi/Piano delle Performance (PDO/PDP) che questa Amministrazione elabora annualmente per le finalità sopra citate.

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 Performance" 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 Performance 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 a gennaio 2019 è stato confermato il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, che è un allegato del PTPC, e ad aprile 2018 è stata attivata il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati al 31.3.2018 previsti dalle delibere dell'ANAC. Sul sito sono state aggiornate le sezioni di "Amministrazione trasparente" come indicato dal D.lgs.97/2016 che ha modificato ed integrato il D.Lgs 33/2013.

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.

Collegamento Performance/Programma Anticorruzione: Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2019 è stato confermato 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 2018 riportata sul sito di questo comune.

2. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2018 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 2018 con la valutazione degli obiettivi.

Preso atto che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di San Damiano al Colle prevede che il risultato e la produttività sia liquidato per il 50% sulla base della valutazione da parte dell'OdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 50% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dell'OdV per quanto riguarda la Direttrice e da parte dei Responsabili per i collaboratori.

PERFORMANCE: POSIZIONI ORGANIZZATIVE E COLLABORATORI - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2018

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: Arch. Passerini: obj nn.1, 2,3,4,14 e 15

Responsabile Servizio Amministrativo/Finanziario: Maria Cristina Torreggiani: obj nn.5,6,7,8,9,10,11,12,13,14 e 15

Referente obiettivi sig. Sassoni: n°1,5 e 8

Referente obiettivi sig. Valle: n°11, 12 e 13

N°	DESCRIZIONE	Valore da Raggiungere	Relazione raggiungimento obiettivi
1	Archivio concessioni cimiteriali FASE 3	Aggiornamento registro concessioni, registrazione movimenti di inumazioni/tumulazioni ed esumazioni/estumulazioni, comunicazione ai concessionari scadenza contratti fino all'anno 2017	Aggiornamento registro concessioni - redazione atti per n. 4 nuove posizioni; registrazione n. 26 movimenti di inumazioni/tumulazioni ed esumazioni/estumulazioni; importo derivante da concessioni/rinnovi/diritti pari a euro 2.650,00
2	Manutenzione cimiteri comunali	Attività di monitoraggio dei dissesti ed analisi tecnica dei medesimi	Monitoraggio continuo delle strutture ed individuazione delle cause innescanti anche tramite l'apporto di consulenze geologiche specialistiche e successiva attività di RUP per interventi di consolidamento e messa in sicurezza dei cimiteri del capoluogo e della frazione Mondonico (euro 18.000).
3	Bando video sorveglianza	Interventi non programmati	Redazione del progetto di "Fornitura e posa in opera ampliamento del sistema di videosorveglianza per il controllo del territorio comunale", approvato con Delibera N. 51 DEL 26.06.2018, adempimenti relativi

			all'ottenimento del finanziamento regionale con coordinamento della fase propedeutica dei lavori
4	Efficientamento informatico della tenuta del registro pratiche edilizie	Annotazioni su foglio elettronico	Inserimento di algoritmi utili al monitoraggio continuo delle pratiche edilizie tramite la rielaborazione dei database passivo con un database attivo sul quale sono state trasposte tutte le pratiche attive dal 2017.
5	Riscossione tassa pubblicità anni 2015-2016-2017	Riscosso fino all'anno 2014	Aggiornamento concessioni pubblicitarie: individuazione nuovi contribuenti, popolazione dati in archivio informatico, calcolo importi annualità 2018-2019 - predisposizione atti e verifica modifiche posizioni emesse in data 28.2.2018 richieste di versamento per € 1.856,07, relative a n. 12 contribuenti
6	PAREGGIO DI BILANCIO Rispetto dell'obbligo del pareggio di bilancio con relative certificazioni e rispetto della tempistica	Effettuati i monitoraggi previsti dalla normativa vigente. L'obiettivo di pareggio di bilancio per l'esercizio 2017 è stato rispettato.	28.3.2018: Trasmesso monitoraggio 2° semestre 2017; 30.3.2018: Trasmessa certificazione digitale anno 2017; 25.7.2018: Trasmesso monitoraggio 1° semestre 2018
7	RICOSTRUZIONE E VERIFICA fascicolo personale del dipendente in vista del collocamento a riposo.	Fascicolo personale incompleto	Aggiornamento del fascicolo del dipendente, con i passaggi di livello e i periodi di astensione dal lavoro. Documentazione richiesta dal Ministero per predisporre la pratica di collocamento a riposo per inabilità al lavoro del dipendente R.E.
8	Riscossione tassa pubblicità anni 2015-2016-2017	Riscosso fino all'anno 2014	Riscossi € 621,77. Individuati € 1.234,30 da incassare
9	ELETTORALE: GESTIONE ELEZIONI POLITICHE E REGIONALI DEL 4 MARZO 2018		Trasmissione rendiconto alla Prefettura e alla Regione in data 25.6.2018, entro il termine
10	CCNL : Applicazione rinnovo contrattuale enti locali	Ultimo rinnovo anno 2009	Effettuato il pagamento degli arretrati contrattuali con lo stipendio del mese di giugno 2018
11	Attuazione della Legge 219/2017 recante le nuove NORME SUL BIOTESTAMENTO. Dal 31 gennaio 2018 con il biotestamento tutti i cittadini hanno diritto ad esprimere ora, consegnandole presso l'Ufficio dello Stato civile del Comune di residenza che hanno un registro, ad un notaio, lettere firmate autenticate con le loro decisioni future in materia sanitaria.2018. La Circolare 1/2018 del M.I. chiarisce che non sussiste l'obbligo di istituzione di un nuovo Registro. Ma solo di registrazione delle		Non ancora istituito elenco in quanto nessuna disposizione DAT ricevuta.

	Disposizioni Anticipate di Trattamento (DAT) ricevute in un apposito elenco, dopo averne verificato i presupposti di consegna.		
12	Adeguamento alle disposizioni in materia di ANPR/Anagrafe Digitale Unica : portare a completamento il processo di migrazione delle anagrafi locali verso un'unica base dati nazionale centralizzata. ANPR (base di dati nazionale, che subentra all'Indice nazionale delle anagrafi (INA), all'Anagrafe della popolazione italiana residente all'estero (AIRE) e alle anagrafi della popolazione residentee dei cittadini italiani residenti all'estero tenute dai Comuni	Gestione locale delle anagrafi	Attivato processo per migrazione ANPR ancora da portare a compimento in quanto rinviata la scadenza al 31-12-2019 dal Ministero.
13	ELETTORALE: GESTIONE ELEZIONI POLITICHE E REGIONALI DEL 4 MARZO 2018		Rendiconto da trasmettere entro il 4.7.2018 - Saranno rendicontate le spese erogate ai componenti del seggio elettorale e le spese relative alle ore straordinarie eseguite dai dipendenti facenti parte dell'Ufficio elettorale costituito per le Elezioni
14	Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2018: 1. fornire al Responsabile anticorruzione le informazioni necessarie e le proposte adeguate per l'adozione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto; 2. aggiornare il Codice disciplinare del personale	Predisposto Programma Anticorruzione 2018-2020	Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2019 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2018-2020 mentre già precedentemente era stato approvato il Codice di Comportamento Interno 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. 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 2018 riportata sul sito di questo comune.
15	TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	vedi griglia monitoraggio trasparenza al 31.03.2018 pubblicato sul sito	Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2019 è stato confermato il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, che è un allegato del PTPC, e ad aprile 2018 è stata attivato il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati al 31.3.2018 previsti dalle delibere dell'ANAC. Sul sito sono state aggiornate le sezioni di "Amministrazione trasparente" come

			<p>indicato dal D.lgs.97/2016 che ha modificato ed integrato il D.Lgs 33/2013.</p> <p>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. Ma superiori al'80% e pertanto il NdV valuta e misura il raggiungimento dell'obj al 100%</p>
--	--	--	---

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 = **100,00%** (1500% : 15 obiettivi).

VALUTAZIONE PERFORMANCE

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

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 30.1.2019 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.