

COMUNE DI SAN DAMIANO AL COLLE

PROVINCIA DI PAVIA

RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2019

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° 94 del 28.8.2019 avente per oggetto: "*Piano dettagliato degli obiettivi / Piano delle performance 2019 - Approvazione*" con la quale è stato approvato il Piano delle Performance anno 2019 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 Dettaglio 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 Dettaglio 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 2019-2021.

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 2020 è stato confermato il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, che è un allegato del PTPC, e ad aprile 2019 è stata attivata il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati al 31.3.2019 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 2020 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2019-2020 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 2019 riportata sul sito di questo comune.

2. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2019 DI MIGLIORAMENTO/ MANTENIMENTO/ SVILUPPO

Le relazioni dei responsabili e da parte dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi riportate nel prospetto del PDO/PdP 2019;

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 le PO e da parte dei Responsabili per i collaboratori.

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO/PdP 2019

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.9-10-11-12 e 13

Responsabile Servizio Amministrativo/Finanziario: Maria Cristina Torreggiani: obj nn.1-2-3-4-5-9-10 e 24

Referente obiettivi sig. Sassoni - Agente di P.L.: nn. 11-18-19-20-21-22-23 e 24

Referente obiettivi sig. Valle – Collaboratore demografici: nn.5-6-7 e 8

Referente obiettivi sig. Mazza – Operaio: nn.14-15-16 e 17

N°	DESCRIZIONE	Valore da Raggiungere	Relazione raggiungimento obiettivi
1	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	27.3.2019: Trasmesso monitoraggio 2° semestre 2018; 27.3.2019: Trasmessa certificazione digitale anno 2018; Con circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 3 del 14.2.2019 è stata introdotta la cessazione degli obblighi di monitoraggio e di certificazione di cui ai commi 469 e seguenti dell'art. 1 della legge n. 232 del 2016 (comma 823)
2	Controllo posizioni e versamenti TARI anni 2016-2017, con emissione di lettere di sollecito	Caricamento sul programma di gestione della TARI dei versamenti effettuati ed emissione di solleciti	Emessi solleciti :2016: n. 74 per € 14.681,00; sgravati n. 13 contribuenti per € 1.603,00; incassati n. 19 solleciti per € 2.738,00 2017: n. 80 per € 17.408,00; sgravati n. 10 contribuenti per € 2.316,00; incassati n. 24 solleciti per € 3.371,00
3	Controllo contribuenti utenze non domestiche TARI, con emissione di lettere di presentazione dati catastali	Acquisizione dati catastali utenze non domestiche	Emesse 34 lettere di richiesta dati: Ricevute n. 21 di comunicazione dati catastali e aggiornamento degli stessi nel programma di elaborazione TARI
4	Contratto Decentrato	applicazione nuovo	Applicazione nuovo CCDI con stipendi mese di marzo

	Integrativo x dipendenti: Applicazione nuovo CCDI S. Damiano	CCDI con nuovi istituti	2019
5	ELETTORALE: GESTIONE ELEZIONI EUROPEE MAGGIO 2019	invio alla Ragioneria spese effettuate per rimborso. Gestione n° elettori = 623. Trasmissione rendiconto agli organi competenti	Scadenza invio rendiconto alla Prefettura 25.9.2019 - Rendiconto trasmesso in data 30.7.2019
6	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 autentiche 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 Disposizioni Anticipate di Trattamento (DAT) ricevute in un apposito elenco, dopo averne verificato i presupposti di consegna.	Istituzione elenco DAT - n° DAT	Istituito registro Dat nel programma Sesamo di Siscom. Nessuna richiesta di disposizione ricevuta.
7	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 residente dei cittadini italiani residenti all'estero tenute dai Comuni	Completamento migrazione ad ANPR e notifica via PEC di avvenuto subentro dalMinistero dell'Interno,	Completata migrazione in ANPR con notifica di subentro effettuato con successo in data 9-12-2019 prot. N. 165222729

8	Aggiornamento banca dati software demografici	Inserimento dati anagrafe	Controllati tutti i cartellini delle carte identità cartacee emesse e verificato che in molte anagrafiche (124) non c'erano addirittura o c'erano inserite n. carte identità vecchie. Compreso alcune Cie che comunque il sistema non aveva preso.
9	Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2019 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;	Collaborazione nella predisposizione/conferma del Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2019-2021 Azioni previste nel PTPC 2019	Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2020 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 2019 riportata sul sito di questo comune.
10	TRASPARENZA: Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	Almeno 80%	Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2020 è stato confermato il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, che è un allegato del PTPC, e ad aprile 2019 è stata attivato il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati al 31.3.2019 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. Ma superiori al'80% e pertanto il NdV valuta e misura il raggiungimento dell'obj al 100%
11	Archivio concessioni cimiteriali FASE 4	-Aggiornamento registro informatico archivio concessioni funebri con mappatura. - Stipula contratti concessioni cimiteriali	L'archivio viene tenuto costantemente aggiornato: vengono registrate le operazioni di tumulazione e/o inumazione, estumulazione e/o esumazione, i soggetti interessati, la modifica delle aree, le imprese operanti, gli importi dovuti. Sono stati redatti e registrati n. 3 contratti di concessione per un totale di € 4.800,00. Avvisato il 4° concessionario.
12	Efficientamento energetico della sede municipale	Realizzazione di interventi che consentano una minor spesa per energia per la sede municipale	E' stata implementata e conclusa la procedura di adesione al bando "Decreto Sviluppo" relativo all'efficientamento energetico della sala civica Sayonara. Il finanziamento è stato ottenuto ed i lavori appaltati con det.39/2019
13	Efficientamento energetico della rete di illuminazione pubblica	Efficientamento energetico dell'illuminazione pubblica di piazza Dallape e fornitura	E' stata implementata e conclusa la procedura di adesione al bando "Decreto Sviluppo" relativo all'efficientamento energetico dell'illuminazione pubblica di piazza Dallape. Il finanziamento è stato ottenuto ed i lavori appaltati con det.38/2019

		di supporto ad eventuali ditte proponenti l'efficientamento della parte rimanente degli impianti	
14	Sistemazione giardini comunali	Imbiancare lampioni dei giardini	Il lavoro è stato svolto nel mese di dicembre 2019 con l'impiego di circa 90 minuti a lampione per 8 lampioni ed è stato correttamente eseguito.
15	sistemazione camera mortuaria	Tinteggiare camera mortuaria	Lavoro svolto nel mese di novembre 2019 per un totale di 4 ore ed è stato svolto correttamente.
16	sistemazione bagni cimiteriali	Tinteggiare bagni cimiero	Il compito è stato svolto nel mese di novembre 2019 per circa 4 ore complessive ed è stato svolto correttamente
17	Imbiancatura atrio cimitero principale	Tinteggiare cimitero principale	Compito svolto correttamente con qualche imprecisione ed ha bisogno di un ulteriore passaggio di ritocco di alcune parti. Obiettivo non raggiunto
18	Regolamento comunale di polizia mortuaria e gestione servizi cimiteriali	Predisposizione regolamento	Il regolamento (di pagg. 35) è stato completato nelle componenti e sezioni di natura tecnico/giuridica, quindi inoltrato alla Giunta per la definizione delle decisioni politico/economiche.
19	Regolamento per l'attuazione del regolamento UE 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali	Predisposizione regolamento	Redatto e terminato. Approvato con delibera n. 27 di Consiglio comunale in data 31.07.2019
20	Regolamento comunale per l'applicazione delle sanzioni amministrative per violazioni alle norme delle ordinanze e dei regolamenti comunali	Predisposizione regolamento	Redatto e terminato. Approvato con delibera n. 28 di Consiglio comunale in data 31.07.2019
21	Regolamento per la disciplina degli impianti pubblicitari o propaganda e degli altri mezzi pubblicitari sulle strade e sulle aree pubbliche o di uso pubblico	Predisposizione regolamento	Redatto e terminato. Approvato con delibera n. 29 di Consiglio comunale in data 31.07.2019
22	Applicazione regolamento di polizia rurale ed applicazione eventuali sanzioni	Sanzioni applicate	Non sono state accertate violazioni in ordine all'osservanza delle norme contenute nel relativo regolamento. Non risultano attivate verifiche. Obiettivo non raggiunto
23	Regolamento RSU e applicazione eventuali sanzioni	Approvazione regolamento e applicazione sanzioni	Il regolamento (di pagg. 15) è stato completato nelle componenti e sezioni di natura tecnico/giuridica, quindi inoltrato alla Giunta per la definizione delle decisioni politico/economiche. Non è tuttora giunto riscontro.
24	Scuolabus comune - tariffe di compartecipazione al servizio - Controllo posizioni e versamenti anni scolastici 2014/2015 - 2015/2016 - 2016-2017 - 201/2018	Controllo posizioni e versamenti anni scolastici 2014/2015 - 2015/2016 - 2016-2017 - 201/2018 Totale inevaso € 11.000	emessi solleciti come segue:2014/2015: n. 4 per € 870,00 - 2015/2016: n. 3 per € 780,00 - 2016/2017: n. 3 per € 785,00 - 2017/2018: n. 2 per € 365,00 incassati € 0 - 2018/2019: n. 8 per € 1.750,00, incassati € 645,00 - richiesta al Comune di Montù Beccaria per l'importo di € 6.205,00 compartecipazione del servizio trasporto scolastico

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 = **91,66%** (2200% : 24 obiettivi).

VALUTAZIONE PERFORMANCE

L'organizzazione **si valuta** sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati. = **91,66%**.

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° 73 del 15.11.2019 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.