

COMUNE DI SAN DAMIANO AL COLLE

PROVINCIA DI PAVIA

RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2021

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° 28 dell'11.11.2021 avente per oggetto: "*Piano dettagliato degli obiettivi / Piano delle performance 2021 - 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: 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.**

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 2021 è stato confermato il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, che è un allegato del PTPC, e a giugno 2021 è stata attivata il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati al 31.5.2021 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 2021 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2021-2023 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 2021 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO

Preso atto che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Colli Verdi prevede che il risultato ai Responsabili 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 sempre da parte dell'OdV, mentre per i dipendenti non incaricati di P.O. la produttività è liquidata 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 del Responsabile.

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2021

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

- delle relazioni presentate dai Responsabili per quanto riguarda il PDO della propria area;
- delle relazioni presentate dai dipendenti per quanto riguarda gli obiettivi individuali;
- dagli eventuali controlli effettuati sui documenti e sui dati dichiarati nella relazione;
- dall'eventuale confronto con i dipendenti in merito a quanto riportato nella relazione.

Responsabile Servizio Tecnico: Arch. Passerini: obj nn.5, 6, 7, 8, 9.

Responsabile Servizio Amministrativo/Finanziario: Maria Cristina Torreggiani: obj nn.1-2-3-4-5-6 e 16.

Referente obiettivi sig. Sassoni - Agente di P.L.: nn.3-16-17-18-19-20.

Referente obiettivi sig. Valle – Collaboratore demografici: nn.3-14 e 15.

Referente obiettivi sig. Mazza – Operaio: nn.10-11-12 e 13.

N°	DESCRIZIONE	Relazione raggiungimento obiettivi
1	Creazione archivio cartaceo e digitale TARI con modifiche intervenute nel corso degli anni - FASE 2 di 3	Predisposti fascicoli personali dei contribuenti, con inserimento delle variazioni intercorse negli anni, dalla lettera D alla lettera P, per un totale di 161 contribuenti. Creato inoltre un archivio digitale.
2	Contratto Decentrato Integrativo x dipendenti : APPROVAZIONE CCDI economico 2021	Approvato il Contratto Decentrato Integrativo parte economica anno 2021 con delibera di Giunta Comunale n. 49 del 15.12.2021; trasmesso telematicamente all'ARAN in data 31.12.2021, ricevuta n. 5181089
3	EMERGENZA COVID 19	Certificazione trasmessa in data 27.5.2021
4	GESTIONE PAGO PA	Processo terminato in data 15.9.2021
5	Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2021 fornire al Responsabile anticorruzione le informazioni necessarie e le proposte adeguate per l'adozione di misure idonee	Il responsabile del servizio ha fornito al responsabile della prevenzione e anticorruzione gli elementi necessari per l'adozione delle misure idonee a contrastare i fenomeni di corruzione; nel contempo sono state analizzate le attività di propria competenza soggette ad eventuali rischi. Approvato il PTPCT 2021-2023 con delibera gi Giunta Comunale n. 8 del 31.3.2021.

	a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto;	
6	TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	Il responsabile del servizio ha provveduto all'inserimento e all'aggiornamento delle sezioni di propria competenza.
7	Sviluppo progetto di insediamento di un unità di offerta sociale in loc. Casalunga	Si sono avviate le procedure utili alla ristrutturazione dell'immobile sulla base di progetti finalizzati all'insediamento della funzione programmata
8	Interventi volti alla risoluzione di problematiche legate al deterioramento delle superfici soggette a viabilità automobilistica	Si sono appaltate le manutenzioni di parte delle strade bianche comunali secondo il programma prestabilito
9	EMERGENZA COVID 19	Si sono implementate le infrastrutture utili a facilitare il lavoro decentralizzato
10	Creazione registro pratiche edilizie	Creazione di uno schedario completo ed aggiornato a seguito di confronto con il tecnico ing. Covini in formato xls per velocizzare e agevolare la ricerca delle varie pratiche edilizie. Lavoro svolto durante l'anno con un impegno di circa 40 ore.
11	Sistemazione archivio storico e posa nuovi scaffali	posa degli scaffali per un tempo di circa 5 ore con conseguente risistemazione della parte di archivio storico proveniente dal locale biblioteca con tempistiche di circa 10 ore per un totale di ore 15.
12	EMERGENZA COVID 19	ogni giorno per un tempo compreso tra 20 minuti e 40 minuti giornalieri a seconda delle esigenze. Svolto quotidianamente.
13	EMERGENZA COVID 19	consegna generi di prima necessità alle famiglie in quarantena a scadenze programmate o al bisogno durante tutta la pandemia.
14	ISTAT CENSIMENTO PERMANENTE DELLA POPOLAZIONE 2021 INDAGINE DA LISTA: ATTIVITA' PROPEDEUTICHE E PREPARATORIE	Tutte le attività propedeutiche e preparatorie al censimento Indagine da Lista sono state tutte concluse prima di ottobre e secondo le scadenze.
15	ISTAT CENSIMENTO PERMANENTE DELLA POPOLAZIONE 2021: INDAGINE DA LISTA	Censimento concluso il 15 dicembre. Tutte le famiglie hanno risposto o autonomamente o su sollecito nella seconda fase. Tutti gli esiti sono stati inseriti.
16	Scuolabus comune- tariffe di compartecipazione al servizio - Controllo posizioni e versamenti da A.S. 2016/2017 a A.S. 2021/2022	EMESSI N. 18 SOLLECITI DI PAGAMENTO PER IL TRIENNIO 2018/2019, 2019/2020 E 2020/2021 - TOTALE EVASO € 3.890, DI CUI ESIGIBILI CON L'ATTUALE PROCEDURA € 1.205 - TOTALE RECUPERATO € 795,00
17	RINNOVO CONCESSIONI CIMITERIALI	N° 18 COMUNICAZIONI INVIATE A MEZZO RACCOMANDATA A.R. - DEFINIZIONE DI N° 8 RINNOVI DI CONCESSIONI TRENTENNALI PER UN TOTALE DI € 12.450
18	NUOVE CONCESSIONI CIMITERIALI	STIPULATI N. 5 CONTRATTI PER NUOVE CONCESSIONI TRENTENNALI PER UN TOTALE DI € 13.700
19	SERVIZI CIMITERIALI - COLLABORAZIONE CON UFFICIO TECNICO X VERIFICA IMPORTI E REDAZIONE ATTI PER RIMBORSO SPESE SOSTENUTE DALL'AMMINISTRAZIONE PER	INOLTRE N° 19 COMUNICAZIONI AI DESTINATARI DI RICHIESTA DI RIMBORSO PER UN TOTALE DI € 5.720 - RECUPERATO L'IMPORTO DI € 3.736

	LAVORI PRESSO I CIMITERI A FAVORE DEI CONCESSIONARI	
20	MENSA SCOLASTICA	CONFIGURAZIONE N° 1.000 E STAMPA N. 600 BLOCCHETTI (CALO PERCENTUALE DI RICHIESTE CAUSA SITUAZIONE CONTINGENTE) VERIFICA E REDAZIONE RAPPORTO ANNUALE BUONI VENDUTI E RICONSEGNA TI - REDAZIONE RAPPORTI MENSILI E ANNUALE MENSA

2. 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 = **2000 (%misurazione obj) : 20 obj = 100%**

VALUTAZIONE PERFORMANCE

L'organizzazione **si valuta** sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati: **2000 (%misurazione obj) : 20 obj = 100%**

3. 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° 41 dell'11.11.2021 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.