

# COMUNE DI SAN DAMIANO AL COLLE

## PROVINCIA DI PAVIA

---

### RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2022

#### 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° 59 del 10.11.2022 avente per oggetto: "*Piano dettagliato degli obiettivi / Piano delle performance 2022 - Approvazione*" con la quale è stato approvato il Piano delle Performance anno 2022 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 2022-2024.

## **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.

### **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao)**

L'art. 6 del DL 80/2021, convertito in Legge 113/2021, ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e governance denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), destinato a sostituire una serie di piani e adempimenti previsti da diverse disposizioni normative.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per i Comuni con meno di 50 dipendenti è previsto un PIAO semplificato che assorbe prioritariamente:

PTFP (Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale)

PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza);

POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile);

PAP (Piano di Azioni Positive).

Si dà atto che:

- Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 38 del 15/12/2021 è stato approvato il Documento

Unico di programmazione per il triennio 2022-2024;

- Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 39 del 15/12/2021 è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2022-2024;

- Il Comune di San Damiano al Colle ha provveduto ad approvare i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione, che ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento e nel Decreto attuativi, sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

a) Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 44 dell'11/11/2021;

b) Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 26/04/2022;

c) Piano degli obiettivi e Performance 2022, approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 10/11/2022;

d) Piano delle azioni positive 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 41 dell'11/11/2021;

Si prende atto che devono essere ancora approvati i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione che, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento e nel Decreto attuativi concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

1. Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2022-2024;

2. Piano triennale della Formazione del Personale 2022-2024.

Mentre il PdP (Piano della Performance) non rientra fra le sezioni ricomprese nel PIAO semplificato.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Questo ente, in ottemperanza alla disposizione sopra citata ha approvato il PIAO 2022 e lo ha pubblicato sul sito dell'Ente

## **2. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2022 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 2022**

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. 7, 8, 9, 10,11.

Responsabile Servizio Amministrativo/Finanziario: Maria Cristina Torreggiani: obj nn.1-2-3-4-5-6-7-16-17-18.

Referente obiettivi sig. Sassoni - Agente di P.L.: nn.5-18-19-20-21-22.

Referente obiettivi sig. Valle – Collaboratore demografici: nn.15-16 e 17.

Referente obiettivi sig. Mazza – Operaio: nn.12 -13-14.

N°	DESCRIZIONE	Relazione raggiungimento obiettivi
----	-------------	------------------------------------

1	Creazione archivio cartaceo e digitale TARI con modifiche intervenute nel corso degli anni - FASE 3 di 3	Predisposti fascicoli personali dei contribuenti, con inserimento delle variazioni intercorse negli anni, dalla lettera Q alla lettera Z, per un totale di 152 contribuenti. Creato inoltre un archivio digitale.
2	Contratto Decentrato Integrativo x dipendneti : APPROVAZIONE CCDI economico 2022	Approvato il Contratto Decentrato Integrativo parte economica anno 2022 con delibera di Giunta Comunale n. 62 del 19.12.2022; trasmesso telematicamente all'ARAN in data 23.12.2022, ricevuta n. 5227247
3	CCNL : Applicazione rinnovo contrattuale enti locali	Effettuata liquidazione ai dipendenti con la mensilità di dicembre 2022
4	EMERGENZA COVID 19	Certificazione trasmessa in data 31.5.2022, protocollo MEF numero 145876
5	GESTIONE PAGO PA	Sono stati attivati nel complesso 35 servizi
6	Controllo posizioni e versamenti TARI anni 2019-2020-2021, con emissione di lettere di sollecito	Emessi solleciti come segue: 2019: n. 57 per € 10.242,00; sgravati n. 6 contribuenti (chiusura utenze/pagamenti effettuati nei termini e non registrati) per € 419,00; 2020: n. 68 per € 13.267,00; sgravati n. 6 contribuenti (chiusura utenze/pagamenti effettuati nei termini e non registrati) per € 876,00; 2022: n. 71 per € 18.218,00; sgravati n. 9 contribuenti (chiusura utenze/pagamenti effettuati nei termini e non registrati) per € 1.549,00;
7	Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2022 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;	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 2022-2024 con delibera di Giunta Comunale n. 20 del 26.4.2022.
8	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.
9	Completamento del progetto di insediamento di un unità di offerta sociale in loc. Casalunga	Sono stati aggiudicati gli appalti relativi ai finanziamenti derivanti dalla Legge di Bilancio 2020 e dal Decreto Crescita n.34/2019, facendo un consistente passo in avanti verso la conclusione dell'opera.
10	Adesione alle iniziative correlate al PNRR	Unitamente ad un continuo monitoraggio finalizzato all'individuazione di assi di finanziamento adatti alle esigenze di sviluppo comunale, è stato implementato in particolare un progetto specifico per lo sviluppo di una piazzola ecologica comunale.
11	Riorganizzazione funzionamento SUE in conformità ai disposti del Codice Amministrazione Digitale	Il ricevimento delle pratiche edilizie è stato definitivamente convertito al mezzo digitale, tanto chè tutte le pratiche del 2022 sono state acquisite e lavorate esclusivamente in tale forma.
12	sgombero edificio comunale adibita in futuro a casa di riposo	rimozione e smantellamento arredi a fronte di imminente ristrutturazione. Lavoro svolto durante l'anno con un impegno di circa 30 ore.
13	verniciatura cancello e ringhiera preesistente e nuova cimitero villa marone	verniciatura color ferro antico svolta durante l'anno per un totale di 15 ore

14	EMERGENZA COVID 19	consegna generi di prima necessità alle famiglie in quarantena a scadenze programmate o al bisogno durante tutta la pandemia.
15	GESTIONE PIATTAFORMA GEPI. Serve per lo scambio di dati tra l'INPS e i Comuni, necessari ad effettuare i controlli sui requisiti di residenza, cittadinanza e soggiorno e restituirne all'INPS.	Svolte attività preparatorie online e presso i piani di Zona Broni per conferma e verifica della corretta operatività sulla piattaforma Gepi. Operatività di competenza effettuata: gestione segnalazioni, gestioni sospese, controlli residenza, controlli possesso requisiti, gestione segnalazioni, controlli a campione.
16	ELETTORALE: GESTIONE REFERENDUM ABROGATIVI DEL 12 GIUGNO 2022	Scadenza invio del rendiconto per i referendum: 11.10.2022. Inviato via PEC il 22.8.2022
17	ELETTORALE: GESTIONE ELEZIONI POLITICHE DEL 25 SETTEMBRE 2022	Scadenza invio del rendiconto per le elezioni: 24.1.2023. Inviato via PEC il 18.11.2022
18	SCUOLABUS COMUNALE - TARIFFE DI COMPARTECIPAZIONE AL SERVIZIO	TRIENNIO 2018/2021 - RECUPERATO € 5.330
19	COLLABORAZIONE CON U.T. ALLA STESURA DEI CONTRATTI PER RINNOVO CONCESSIONI CIMITERIALI CON SCADENZA TRENTENNALE	RINNOVO N. 6 CONCESSIONI TRENTENNALI SCADUTE PER UN TOTALE DI € 10.200
20	COLLABORAZIONE CON U.T. ALLA STESURA DEI CONTRATTI PER NUOVE CONCESSIONI CIMITERIALI	STIPULATI CONTRATTI PER N. 6 NUOVE CONCESSIONI TPER UN TOTALE DI € 14.500
21	SERVIZI CIMITERIALI - COLLABORAZIONE CON UFFICIO TECNICO X VERIFICA IMPORTI E REDAZIONE ATTI PER RIMBORSO SPESE SOSTENUTE DALL'AMMINISTRAZIONE PER LAVORI PRESSO I CIMITERI A FAVORE DEI CONCESSIONARI	INVIATE N. 32 COMUNICAZIONI - RIMBORSO DA N. 28 DESTINATARI € 14.755,40
22	REPERIMENTO RECAPITI UTENTI DEBITORI DEGLI IMPORTI DEI DIRITTI DI SEGRETERIA NON VERSABILI ALLO SPORTELLO PER C.D.U., ACCESSO AGLI ATTI, AUTORIZZAZIONI EX ART. 21 CDS, ECC.	INCASSATI N. 53 DIRITTI SU N. 62 UTENTI - TOTALE € 1.682,30

## 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 = **2200 (%misurazione obj) : 22 obj = 100%**

### VALUTAZIONE PERFORMANCE

L'organizzazione **si valuta** sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati: **2200 (%misurazione obj) : 22 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 2023-2025 DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'" approvato con deliberazione di G.C n° 53 del 10.11.2022 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.