

COMUNE DI SAN DAMIANO AL COLLE

PROVINCIA DI PAVIA

RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2023

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. G.C. n. 25 del 22.6.2023 avente per oggetto: "*Piano dettagliato degli obiettivi / Piano delle performance 2023 - Approvazione*" con la quale è stato approvato il Piano delle Performance anno 2023 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

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 2023-2025.

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).

Mentre il PdP (Piano della Performance) non rientra fra le sezioni ricomprese nel PIAO semplificato. Per il 2023 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2024-2026.

Questo ente, in ottemperanza alla disposizione sopra citata ha approvato il PIAO 2023 e lo ha pubblicato sul sito dell'Ente

2. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2023 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 - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2023

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.

N°	DESCRIZIONE	Relazione raggiungimento obiettivi
1	Contratto Decentrato Integrativo x dipendenti : APPROVAZIONE CCDI giuridico 2023-205 ed economico 2023	Approvato il Contratto Decentrato Integrativo parte giuridica 2023/2025 e parte economica anno 2023 con delibera di Giunta Comunale n. 59 del 21.12.2023; trasmesso telematicamente all'ARAN in data 4.1.2024, ricevuta n. 5250807
2	EMERGENZA COVID 19	Certificazione trasmessa in data 27.5.2023, protocollo MEF numero 154056
3	Inserimento su programma TARI di nuove iscrizioni/cancellazioni/modifiche anagrafiche e inserimento dati immobili	Inserite le modifiche per i contribuenti esistenti ed inseriti i nuovi contribuenti
4	Controllo posizioni e versamenti TARI anni 2019-2020-2021-2022, con emissione di lettere di sollecito	Emessi solleciti come segue: 2019: n. 37 per € 8.536,89, comprese € 257,89 di spese di notifica; sgravati n. 5 contribuenti (chiusura utenze/pagamenti effettuati nei termini e non registrati) per € 705,85; 2020: n. 45 per € 9.326,43, comprese € 132,43 di spese di notifica; 2021: n. 52 per € 14.601,61, comprese € 90,61 di spese di notifica; per l'anno 2022 l'Amministrazione ha ritenuto opportuno attendere la conclusione dell'iter di recupero per il triennio 2019-2021
5	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). Per i Comuni con meno di 50 dipendenti e' previsto un PIAO semplificato che assorbe prioritariamente: PTFP (Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale)	PIAO semplificato approvato con delibera di G.C. N. 28 del 31.7.2023; caricato sul portale PIAO in data 4.8.2023, con identificativo n. 12495, e nella stessa data in Amministrazione trasparente, nelle sezioni Disposizioni generali, Personale, Performance e Altri contenuti.

	PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza); POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile); PAP (Piano di Azioni Positive). Mentre il PdP (Piano della Performance) non rientra fra le sezioni ricomprese nel PIAO semplificato.	
6	Affidamento e consegna dei lavori nuovo bando ex Decreto 18 gennaio 2022 del Ministero dell'Interno per i piccoli Comuni - annualità 2023	Sono stati affidati e consegnati i lavori correlati al finanziamento di cui al bando ex Decreto 18 gennaio 2022 del Ministero dell'Interno per i piccoli Comuni - annualità 2023 che sono attualmente in corso di esecuzione
7	Affidamento e consegna dei lavori nuovo bando ex Legge 27 dicembre 2019, n.160 articolo 1, lettera a, comma 29 - annualità 2023	Sono stati affidati e consegnati i lavori correlati al finanziamento di cui al bando ex Legge 27 dicembre 2019, n.160 articolo 1, lettera a, comma 29 - annualità 2023 che sono attualmente in corso di esecuzione
8	Implementazione canali di rendicontazione assi di finanziamento PNRR	Sono state avviate le procedure di rendicontazione tramite il sistema REGIS messo a disposizione dal MISE
9	Staccionata via Fugazza	Lavoro non eseguito
10	Area panchine Mondonico	Lavoro non eseguito
11	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. Comunicazione con altri comuni per inserimento dati anagrafici e conclusione verifiche. Aggiornamento verifiche per c.a 15 posizioni RDC.
12	ELETTORALE: GESTIONE ELEZIONI REGIONALI 12 e 13 FEBBRAIO 2023	Elettori n. 623. Scadenza invio del rendiconto per le elezioni Regionali 13.5.2023. Caricato su BandiOnLine di Regione Lombardia il 15.4.2023
13	ELETTORALE: GESTIONE ELEZIONI COMUNALI 14 e 15 MAGGIO 2023	Elettori n. 621. Scadenza invio del rendiconto per le elezioni: 15.9.2023. Inviato via PEC il 25.7.2023
14	TRIBUTI/ANAGRAFE, Inserimento su programma TARi di nuove iscrizioni/cancellazioni/modifiche anagrafiche e inserimento dati immobili	variazioni n.15 per iscrizioni anagrafiche, n.20 per cancellazioni anagrafiche e 5 mutazioni anagrafiche.
15	URP: APP IO	Inviato per il primo anno comunicazioni prossima scadenza carte identità.
16	STATO CIVILE: Avvio tenuta registri in formato A4	Avviata stampa in A4 per la registrazione degli atti di stato civile su formato A4 come da indicazioni della Prefettura. Acquistata stampante nuova rispondente ai requisiti richiesti ed adattamento dei programmi in collaborazione con software house Siscom per adeguamento del tutto.
17	Riordino cartellini anagrafici di vecchia data in archivio	c.a 100 cartellini cartacei ordinati.
18	SCUOLABUS COMUNALE - TARIFFE DI PARTECIPAZIONE AL SERVIZIO	TRIENNIO 2019/2022 - RECUPERATO € 1.045
19	COLLABORAZIONE CON U.T. ALLA STESURA DEI CONTRATTI PER RINNOVO CONCESSIONI CIMITERIALI CON SCADENZA TRENTENNALE	RINNOVO N. 1 CONCESSIONE TRENTENNALE SCADUTA PER € 1.700

20	COLLABORAZIONE CON U.T. ALLA STESURA DEI CONTRATTI PER NUOVE CONCESSIONI CIMITERIALI	N. 2 NUOVE CONCESSIONI CIMITERIALI PER € 2300
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	RECUPERATI IMPORTI DEI SERVIZI CIMITERIALI RICONOSCIUTI ALLA DITTA APPALTATRICE PER € 11.268
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 DIRITTI DA N. 28 UTENTI - TOTALE € 927,91

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): **22 obj = 90,91%**

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): **22 obj = 90,91%**

Non vi sono giustificazioni per il mancato raggiungimento di due obj da parte del personale coinvolto.

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.