

COMUNE DI SAN DAMIANO AL COLLE

PROVINCIA DI PAVIA

RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2024

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 EQ/ 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° 14 dell'11.4.2024 avente per oggetto: "*Piano dettagliato degli obiettivi / Piano delle performance 2024 - Approvazione*" con la quale è stato approvato il Piano delle Performance anno 2024 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 2024-2025.

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 2024 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 2024 e lo ha pubblicato sul sito dell'Ente

2. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2024 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 2024

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 CCI 2024 | Approvato ilK4:K18 Contratto Decentrato Integrativo parte economica anno 2024 con delibera di Giunta Comunale n. 45 del 12.11.2024; trasmesso telematicamente all'ARAN in data 17.12.2024, ricevuta n. 5268358 |
| 2 | Certificazione attestante il tempo medio dei pagamenti relativi ad acquisti di beni, servizi e forniture , prevista dell'art. 47, c. 9, l. a), del d.l. n.66/2014, convertito con L. n. 89/2014 e modificato dall'art. 1, c. 451, l. b), L.23.12.2014, n. 190. | Certificazioni pubblicate sul sito istituzionale; l'indice di tempestività dei pagamenti annuale è -1,56 gg |
| 3 | Attivazione passaggio al cloud di tutti i programmi utilizzati, finanziati da contributo PNRR | Presentazione domanda 6.10.2022 Decreto di finanziamento emesso 11.11.2022 Attivazione procedura 9.5.2024 |
| 4 | Attivazione piattaforma notifiche digitali, finanziati da contributo PNRR | Presentazione domanda 10.11.2022 Decreto di finanziamento emesso 23.11.2022 Attivazione procedura 11.1.2024 |
| 5 | 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 |
| 6 | Controllo posizioni e versamenti TARI anni 2019-2020-2021-2022-2023 , con emissione di lettere di sollecito | Trasmesso ruolo coattivo all'Agenzia di Riscossione in data 31.5.2024 per un importo complessivo di € 22.088,16 per i solleciti relativi al 2022 e 2023 l'Amministrazione ha ritenuto opportuno attendere, per verificare l'andamento della riscossione coattiva |
| 7 | 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 | PIAO semplificato approvato con delibera di G.C. N. 15 dell'11.4.2024;caricato sul portale PIAO in data 18.4.2024, con identificativo n. 20275, e nella stessa data in Amministrazione trasparente, nelle sezioni Disposizioni generali, Personale, Performance e Altri contenuti. Modifica sez. 3 sottosezione 3.3 con delibera di G.C. n. 44 del 24.10.2024 |

| | | |
|----|---|---|
| | 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. | |
| 8 | Affidamento e consegna dei lavori nuovo bando ex Decreto 18 gennaio 2022 del Ministero dell'Interno per i piccoli Comuni - annualità 2024 | I lavori sono stati affidati, consegnati e regolarmente collaudati nel corso del 2024 |
| 9 | Affidamento e consegna dei lavori nuovo bando ex Legge 27 dicembre 2019, n.160 articolo 1, lettera a, comma 29 - annualità 2024 | I lavori sono stati affidati, consegnati e sono in corso di esecuzione 2024 |
| 10 | Implementazione canali di rendicontazione assi di finanziamento PNRR | La piattaforma REGIS è stata regolarmente alimentata durante tutto il 2024 |
| 11 | Staccionata via Fugazza | Levigata con carta vetrata e impregnata con n°2 mani di impregnante per legno |
| 12 | Area panchine Mondonico | Eliminazione strato vernice esistente ove necessario con rimozione di ruggine e muschi seguita dalla stesura di vernice antiruggine micacea |
| 13 | GEOM. GIROLDINI DANILA UFFICIO TRIBUTI – COADIUVO PER SPEDIZIONE ACCERTAMENTI CON SUCCESSIVO MONITORAGGIO DELLA CORRISPONDENZA RELATIVA E GESTIONE PRATICHE – VERIFICHE INDIRIZZI ANAGRAFICI IN ANPR PER ACCERTAMENTI | Controllate n. 107 posizioni anagrafiche. Spediti n. 57 accertamenti con raccomandata IMU e TASI 2019 e relativa corrispondenza. |
| 14 | ELETTORALE- PARLAMENTO ELEZIONI EUROPEO: adempimenti contabili e del personale, collaborazione con la Responsabile per l'invio telematico dei dati elettorali sulla nuova Piattaforma ministeriale SIEL | Elettori n. 622. Votanti n. 274 Scadenza invio del rendiconto per le elezioni: 8.10.2024. Inviato via PEC il 2.8.2024 |
| 15 | TRIBUTI/ANAGRAFE, Inserimento su programma TARi di nuove iscrizioni/cancellazioni/modifiche anagrafiche e inserimento dati immobili | n.22 variazioni per iscrizioni anagrafiche. n.13 variazioni per cancellazioni anagrafiche, n.3 mutazioni anagrafiche. |
| 16 | TOPONOMASTICA SISTEMAZIONE NUMERI CIVICI NON CORRETTI E DOPPIE NUMERAZIONI | n. 5 civici verificati con ricerca storico archivio censimento 1991. |
| 17 | ASSEGNO DI INCLUSIONE. UTILIZZO PIATTAFORMA GEPI | Effettuati controlli sulla piattaforma GEPI relativamente ad eventuali richieste di verifica di requisiti anagrafici da parte dell'INPS ma nessuna richiesta. |
| 18 | SCUOLABUS COMUNALE - TARIFFE DI COMPARTICIPAZIONE AL SERVIZIO | Incassati €. 1.155,00 |
| 19 | COLLABORAZIONE CON U.T. ALLA STESURA DEI CONTRATTI PER RINNOVO CONCESSIONI CIMITERIALI CON SCADENZA TRENTENNALE | Incassati €.44.600,00 |
| 20 | COLLABORAZIONE CON U.T. ALLA STESURA DEI CONTRATTI PER NUOVE CONCESSIONI CIMITERIALI | Incassati €.1.200 |

| | | |
|----|---|--------------------|
| 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 | Incassati €.11.251 |
| 22 | REPERIMENTO RECAPITI UTENTI DEBITORI DEGLI IMPORTI DEI DIRITTI DI SEGRETERIA NON VERSABILI ALLO SPORTELLLO PER: C.D.U., ACCESSO AGLI ATTI, AUTORIZZAZIONI EX ART. 21 CDS, ECC. | Incassati €. 538 |

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

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 2024-2026 DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'" approvato con deliberazione di G.C n° 53 del 9.11.2023 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.