

COMUNE DI SAN DAMIANO AL COLLE

PROVINCIA DI PAVIA

RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2025

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° 24 del 25.3.2025 avente per oggetto: PIA0 2025-2027 con la quale è stato approvato il Piano delle Performance anno 2025 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 2025-2027.

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 ma questo ente, per unità di programmazione, ha integrato il Piano delle Performance nel PIAO.

Questo ente, in ottemperanza alla disposizione sopra citata ha approvato il PIAO 2025 e lo ha pubblicato sul sito dell'Ente

2. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2025 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO

Preso atto che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune 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 2025

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 2025	Approvato il Contratto Decentrato Integrativo parte economica anno 2025 con delibera di Giunta Comunale n. 68 del 18.11.2025; trasmesso telematicamente all'ARAN in data 4.12.2025, ricevuta n. 5315352
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 <u>-2,12</u> gg
3	Attivazione progetto di adesione allo stato civile digitale (ANSC) , finanziati da contributo PNRR	Contrattualizzazione inserita 27.2.2025; richiesta e ottenuta proroga; attività completata il 30.9.2025; richiesta erogazione del contributo in data 3.10.2025
4	PIANO ANNUALE DEI FLUSSI DI CASSA - Nuovo adempimento per la riduzione dei tempi di pagamento, come previsto dall'art. 6, comma 1, del DL 155/2024, nell'ambito della riforma del PNRR 1.11	Approvato con delibera di G.C. n. 16 del 25.2.2025 1° trim. - det. 35 dell'8.4.2025 2° trim. - det. 62 dell'11.7.2025 3° trim. - det. 87 dell'8.10.2025 4° trim. - det. 7 del 13.1.2026
5	Controllo posizioni e versamenti TARI anni 2019-2020-2021-2022-2023, con emissione di lettere di sollecito	Emessi solleciti come segue: 2022: n. 79 per € 21.289,57, comprese € 618,57 di spese di notifica; sgravati n. 14 contribuenti (chiusura utenze/ pagamenti effettuati nei termini e non registrati) per € 2.868,00; 2023: n. 72 per € 20.448,41, comprese € 211,41 di spese di notifica;
6	ACCRUAL - La Riforma 1.15 del PNRR prevede l'adozione di un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale accrual per tutte le amministrazioni pubbliche entro il 2026.	Effettuata formazione di base di n. 20 ore, pari a 12 moduli; scadenza prorogata al 31.3.2026
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	PIAO semplificato approvato con delibera di G.C. n. 24 del 25.3.2025; caricato sul portale PIAO in data 8.4.2025, con identificativo n.30594, e nella stessa data in Amministrazione trasparente, nelle sezioni Disposizioni generali, Personale, Performance e Altri contenuti.

	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.	
8	Affidamento dei lavori relativi al bando di cui al Bando PNRR – M1C3 – Investimento 2.4 “Sicurezza sismica nei luoghi di culto, torri/campanili”	Nel corso del 2025 è stato raggiunto l’obiettivo PDO relativo all’affidamento dei lavori previsti dal Bando PNRR – M1C3 – Investimento 2.4 per la sicurezza sismica di luoghi di culto e strutture annesse. L’attività è stata condotta nel rispetto della normativa vigente e delle tempistiche PNRR. Sono stati predisposti e approvati gli atti necessari e completata l’istruttoria tecnica e amministrativa. L’affidamento è stato formalizzato garantendo trasparenza, tracciabilità e correttezza procedurale. Con tale esito l’obiettivo 2025 risulta conseguito con esito positivo.
9	Implementazione canali di rendicontazione assi di finanziamento PNRR - PROGETTO MESSA IN SICUREZZA CHIESA PARROCCHIALE	Nel corso dell’anno 2025 è stato conseguito l’obiettivo relativo alla implementazione dei canali di rendicontazione degli assi di finanziamento PNRR per il Progetto di messa in sicurezza della Chiesa Parrocchiale. L’Ufficio Tecnico ha svolto tutte le attività di competenza finalizzate a garantire la corretta gestione amministrativa e contabile dell’intervento, assicurando l’allineamento della documentazione agli standard richiesti dai sistemi di rendicontazione PNRR. Le attività svolte hanno consentito la regolare trasmissione/gestione dei flussi informativi, il monitoraggio dell’avanzamento e la tracciabilità delle procedure, garantendo conformità, completezza e tempestività degli adempimenti previsti.
10	Implementazione canali di rendicontazione assi di finanziamento PNRR	Nel corso dell’anno 2025 è stato raggiunto l’obiettivo relativo alla implementazione dei canali di rendicontazione degli assi di finanziamento PNRR. In particolare, i progetti afferenti alle Piccole Opere PNRR sono stati correttamente rendicontati in relazione agli interventi conclusi, garantendo completezza documentale e coerenza amministrativo-contabile. Per gli interventi ancora in corso è stata assicurata la continuità degli adempimenti mediante il costante aggiornamento dei dati di avanzamento e delle informazioni richieste. In entrambi i casi, le attività sono state svolte tramite utilizzo della piattaforma REGIS, assicurando il regolare alimentamento dei flussi informativi, la tracciabilità delle operazioni e il rispetto delle scadenze e delle prescrizioni previste per il monitoraggio e la rendicontazione PNRR.
11	Sistemazione archivio comunale	divisione fisica dell'archivio in due aree, acquisto fisico presso negozio a Voghera degli scaffali mancanti con posa. Sistemazione di tutto il materiale negli appositi settori con predisposizione di un prossimo scarto. Scarto e smaltimento miscelanea stoccata nel locale archivio. Posa targhette identificative dei vari reparti
12	Ricognizione patrimonio immobiliare e relative utenze	Sono stati individuati sul posto i diversi contatori divisi per utenze (luce - gas) in modo da poter monitorare i consumi, collegandoli con le fatture in arrivo, e le eventuali richieste di disdette e/o rimozioni del contatore stesso nel caso di non utilizzo.

13	Verifica registro telematico pratiche edilizie e correlazione con archivio cartaceo	E' stato implementato il registro telematico in formato excel delle pratiche edilizie presenti in archivio dagli anni dal 1962 al 1978, inserendo i dati necessari ad una individuazione più rapida ed efficace delle pratiche. Durante questa operazione sono state anche sistemate diverse pratiche archiviate in fascicoli non pertinenti.
14	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	Mazza: Accertamenti I.M.U. 2020-2021, gestiti 220 accertamenti, invio di 99 raccomandate accorpando 2020-2021 e relativa corrispondenza, 53 notificati a mano. Supporto durante lo sportello con notifica delle relative correzioni ai contribuenti. Valle: Verificate n. 113 posizioni anagrafiche in ANPR per accertamenti IMU E TASI e ritiro corrispondenza di ritorno.
15	ELETTORALE- REFERENDUM maggio -giugno: adempimenti contabili e del personale, collaborazione con la Responsabile per l'invio telematico dei dati sulla nuova Piattaforma ministeriale SIEL	Posa tabelloni elettorali, allestimento seggi, ritiro e consegna materiali elettorali a Pavia, consegna schede elettorali, vigilanza ai seggi. Elettori n. <u>625</u> (di cui 145 AIRE). Votanti n. <u>123</u> Scadenza invio del rendiconto per le elezioni: 8.10.2025. Caricato sulla piattaforma DAIT in data 4.9.2025
16	TRIBUTI/ANAGRAFE, Inserimento su programma TARi di nuove iscrizione/cancellazioni/modifiche anagrafiche e inserimento dati immobili	N.18 iscrizioni anagrafiche, n. 22 cancellazioni e n. 4 variazioni indirizzo.
17	CENSIMENTO PERMANENTE DELLA POPOLAZIONE E DELLE ABITAZIONI 2025. La Rilevazione da Lista avrà inizio il 6 ottobre 2025 e terminerà il 23 dicembre 2025	N.90 famiglie intervistate per RILEVAZIONE DA LISTA.
18	Sostituzione personale in pensione - DISTRIBUZIONE BUONI MENSA ,	Distribuiti 1200 buoni mensa anno 2025.
19	Sostituzione personale in pensione - AGENTE CONTABILE	Contanti diritti segreteria, pesa pubblica (ritiro mensile e consegna in Banca) Nel 2025 euro 1530,62
20	Sostituzione personale in pensione - ADESIONI SCUOLABUS	26 adesioni scuolabus anno 2025
21	Sostituzione personale in pensione - Protocollo	Anno 2025 - N. 2825 protocolli
22	SCUOLABUS COMUNALE - TARIFFE DI PARTECIPAZIONE AL SERVIZIO	Emessi solleciti per € 2.565,00; incassati € 1.165,00
23	FORMAZIONE: consolidamento e crescita delle competenze del personale tramite la promozione di interventi formativi	Torreggiani ore 20 (V. punto 6) Valle ore 15 Passerini ore 54
24	Sostituzione in caso di assenza dell'autista dello scuolabus	Sono state effettuate tre sostituzioni per assenza dell'autista scuolabus
25	Verifica segnaletica orizzontale e verticale sul territorio comunale	A seguito di verifica della segnaletica orizzontale e verticale, si è proceduto a quantificare l'entità del lavoro da eseguire e realizzazione di tutta la segnaletica orizzontale presente all'interno del territorio comunale

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 = **2500** (%misurazione obj) : 25 obj = 100%

VALUTAZIONE PERFORMANCE

L'organizzazione **si valuta** sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati: **2500 (%misurazione obj) : 25 obj = 100%**

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 dalla maggioranza 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 il PIAO 2025-2027 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.