

COMUNE DI PINAROLO PO

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° 75 dell'28.12.2022 avente per oggetto: "*Piano dettagliato degli obiettivi / Piano delle performance 2021 - 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: 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 2022 riportata sul sito di questo comune.

2. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2022 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO

Preso atto che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Pinarolo Po 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.

Referente obiettivi sig. Ghisoni-operaio: nn. 1, 2, 3, 4, 5

Referente obiettivi sig. Bosoni – Collaboratore amministrativo: nn. 6, 7,8,9,10,11.

Referente obiettivi sig. Pasotti -Collaboratore amministrativo: nn 12,13,14,15,16,17

Responsabile Servizio Amministrativo: Bargassoli Susanna: obj 18,19,20

Referente obiettivi sig. Montagna-Collaboratore amministrativo :21,22,23

N°	DESCRIZIONE	Relazione raggiungimento obiettivi
1	Verifica e manutenzione strade, fognature e fossi	Il dipendente ha svolto nei tempi utili tutte le verifiche assegnate e segnalate dai cittadini
2	Manutenzione servizi cimiteriali	Sistemazione cimitero,tenuta registro permessi di seppellimento e affiancamento durante le funzioni religiose relative ai defunti
3	Cura del verde pubblico (taglio erba, potatura, ecc)	Sistemazione verde pubblico in particolare verso gli edifici di proprietà comunale (Campo Giochi, edifici scolastici, cimitero)
4	Notifica atti (Tari, IMU, verbali vari)	Il dipendente ha notificato diversi tipi di accertamenti e ingiunzioni Tari e Imu nelle scadenze prefissate
5	Corso da Messo Notificatore on line tramite Lega dei Comuni di Pavia	Il dipendente ha seguito il corso da messo notificatore e ha superato l'esame finale
6	Responsabilità di servizio, tenuta e	La dipendente ha provveduto alla gestione trimestrale del

	gestione registro, predisposizione e stesura rendiconto e relativi atti-servizio economo	servizio economato ed emesso il relativo rendiconto
7	Emissione mandati e reversali, con relativi invii di flussi tramite SIOPEPLUS	La dipendente ha provveduto all'emissione di mandati e reversali tramite SIOPEPLUS
8	Regolarizzazione provvisori	La dipendente ha regolarizzato i provvisori
9	Gestione fatture elettroniche: registrazione, pagamenti, archiviazione	La dipendente ha provveduto alla registrare, catalogare, pagare e ed archiviare le fatture
10	Cascina Monaca: gestione affitti, suddivisione bollette utenze, contabilità pagamenti	La dipendente ha provveduto alla gestione degli affitti, al calcolo degli importi e all'invio delle bollette
11	Predisposizione ed invio rendiconti elettorali	La dipendente ha provveduto alla produzione, stesura ed invio documento di rendiconto
12	ISTAT CENSIMENTO PERMANENTE DELLA POPOLAZIONE 2022 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.
13	ISTAT CENSIMENTO PERMANENTE DELLA POPOLAZIONE 2022: INDAGINE DA LISTA	.Censimento concluso il 22 dicembre. La maggior parte delle famiglie hanno risposto o autonomamente o su sollecito nella seconda fase. Tutti gli esiti sono stati inseriti. Le famiglie che non hanno risposto sono state sollecitate più volte alla compilazione del questionario
14	Predisposizione degli atti di Stato Civile ed anagrafe	Registrazione nascite e decessi,e successivo rilascio di certificazioni ai richiedenti nei tempi previsti (in particolare alle onoranze funebri per l'espletamento della loro attività)
15	Ufficio di Segreteria e sportello URP (ricezione istanze, rilascio certificati vari, ecc.)	La dipendente ha rilasciato nei tempi previsti i documenti richiesti
16	Inserimento dati relativi a prestazioni sociali e compilazione ISEE	E' stata utilizzata la piattaforma Gepi per evadere le richieste relative ai controlli anagrafici dei richiedenti il reddito di cittadinanza e rilasciata la certificazione ISEE gratuitamente a chi ne ha fatto richiesta.
17	Cura degli atti relativi alla convocazione degli organi istituzionali	Sono stati notificati nei tempi e nei modi stabiliti gli avvisi di convocazione degli organi istituzionali
18	Trasparenza: Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "Amministrazione Trasparente"	Il responsabile di servizio ha provveduto all'inserimento e all'aggiornamento delle sezioni di propria competenza
19	Coordinamento relativo al referendum del 12 giugno fino al 31.05.2022	Il responsabile del servizio ha provveduto nei tempi stabiliti dal calendario delle operazioni referendarie alla redazione dei verbali e successivo invio alla CEC di Stradella e alla Prefettura di Pavia
20	Gestione pratiche SUAP	Il responsabile ha provveduto a verificare nel portale SUAP le pratiche ricevute e i documenti allegati, successivamente ha inviato agli Enti competenti le pratiche (tipo alimentare ATS, altro tipo ad ec. Carrozzerie ai Vigili del Fuoco, ecc.)
21	ISTAT CENSIMENTO PERMANENTE DELLA POPOLAZIONE 2022: INDAGINE DA LISTA	Svolta attività di rilevatore.Censimento concluso il 22 dicembre. La maggior parte delle famiglie hanno risposto o autonomamente o su sollecito nella seconda fase. Tutti gli esiti sono stati inseriti. Le famiglie che non hanno risposto sono state sollecitate più volte alla compilazione del questionario
22	Corso da Messo Notificatore on line tramite Lega dei Comuni di Pavia	Il dipendente ha seguito il corso da messo notificatore e ha superato l'esame finale
23	Trasparenza: Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "Amministrazione Trasparente"	Il dipendente ha provveduto all'inserimento e all'aggiornamento delle sezioni di propria competenza successivamente al collocamento a riposo del Responsabile del Servizio (dal 1 giugno 2022)

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° 59 dell'14/11/2022 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.

