

COMUNE DI PINAROLO PO

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. n° 38 del 16.08.2023 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

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 2022 è stato confermato il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, che è un allegato del PTPC, e a giugno 2022 è stata attivata il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati al 31.5.2021 previsti dalle deliberazioni 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 2022 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2022-2024 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 2023 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 Elena Maria -Collaboratore amministrativo: 12,13,14,15

Referente obiettivi sig. Montagna-Collaboratore amministrativo :16,17,18, 19,20,21

N°	DESCRIZIONE	Relazione raggiungimento obiettivi
1	Verifica e manutenzione strade e fossi, fognature e immobili comunale	Il dipendente ha svolto nei tempi utili tutte le verifiche assegnate e segnalate dai cittadini
2	Servizi cimiteriali: tenuta registri, gestione luci votive, manutenzione aree e verde	Sistemazione cimitero, tenuta registro permessi di seppellimento e affiancamento durante le funzioni religiose relative ai defunti
3	Verde pubblico: potature piante e siepi, taglio erba e cura delle aree sul territorio comunale)	Sistemazione verde pubblico in particolare verso gli edifici di proprietà comunale (Campo Giochi, edifici scolastici, cimitero) e zone particolari che possono pregiudicare la viabilità comunale
4	Servizio recupero e trasporto in centro di raccolta di rifiuti ingombranti	Aiuto diretto al cittadino con tempistiche brevi
5	Notifica atti (Tari, IMU, verbali vari), avvisi)	Il dipendente ha notificato diversi tipi di accertamenti e ingiunzioni Tari e Imu nelle scadenze prefissate
6	Responsabilità di servizio, tenuta e gestione registro, predisposizione impegni di spesa,	La dipendente ha provveduto alla gestione trimestrale del servizio economato ed emesso il relativo rendiconto inviato

	predisposizione e stesura rendiconto e relativi atti-servizio economo	agli organi interessati nei tempi prestabiliti
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	Utilizzi sito Inbiz
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 pagamento delle fatture utenze a scadenza
11	Predisposizione ed invio rendiconti elettorali	La dipendente ha inviato i rendiconti delle due tornate nei tempi previsti
12	Predisposizione degli atti di Stato Civile	Risoluzioni casistiche particolari come trasporti all'estero du salme
13	Ufficio di Segreteria e sportello URP (ricezione istanze, rilascio certificati vari, ec.)	Risoluzione casistiche particolari in particolare per i cittadini stranieri
14	Inserimento dati relativi a prestazioni sociali e compilazione ISEE	Controllo settimanale della piattaforma GEPI per eventuali richieste di controlli anagrafri
15	Cura degli atti relativi alla convocazione degli organi istituzionali e stesura atti deliberativi	Notificazione entro 5 gg agli organi istituzionali e relativa pubblicazione sul sito internet del Comune
16	Predisposizione degli atti di Stato Civile	Risoluzione casistiche particolari
17	Trasparenza: Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "Amministrazione Trasparente"	Aggiornamenti costanti ANAC
18	Anagrafe: pratiche APR di iscrizione e cancellazione residenze, rilascio certificazioni e documenti di identità	Costanti aggiornamenti del database utili all'ufficio trbributi e compilazione di MUD e ORSO nelle tempistiche previste
19	Notifica atti (Tari, IMU, verbali, avvisi)	Notificazione al 90% dei cittadini coinvolti ingiunzioni TARI e IMU
20	Commercio: gestione pratiche SUAP	Aggiornamento tramite portale della Lombardia
21	Predisposizione verbali elettorali, revisione liste (iscrizioni e cancellazioni), adempimenti relativi alle tornate elettorali	Risoluzione problematiche di trasmissione dati tramite DAIT

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'15/11/2023 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.