

COMUNE DI BARBIANELLO

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° 48 del 08/06/2022 avente per oggetto *"Piano dettagliato degli obiettivi 2022- Proposta all'esecutivo e 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.

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 Dettaglio 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 Dettaglio 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.

1. FUNZIONAMENTO SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

In particolare questa amministrazione rientra fra gli enti italiani di ridotte dimensioni che sono tenuti a relazionare sul "Ciclo delle Performance" mediante un documento snello, chiaro e di facile intelligibilità.

Come riportato nella delibera degli "Strumenti di Misurazione e Valutazione delle P", approvata da questa Amministrazione, la messa a regime di questa nuova metodologia con le finalità sopra previste ha bisogno di un percorso evolutivo progressivo che abbraccia un periodo almeno triennale.

PDO - Obiettivi e indicatori: Strumento di punta per l'attuazione del "Sistema di misurazione e valutazione delle Performance" è il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) che questa amministrazione ha iniziato ad elaborare annualmente per le finalità sopra citate.

Nel PDO sono stati definiti gli indicatori e gli obiettivi di Miglioramento o di Sviluppo, collegati ai valori di partenza in caso di obiettivi di Miglioramento e comunque con dei valori attesi per poter verificare l'effettivo raggiungimento del risultato.

Non tutti gli obiettivi e gli indicatori rispecchiano i requisiti previsti dalla norma ma l'OdV ritiene che lo sforzo tendenziale sia da considerarsi positivo con particolare riferimento ai dipendenti destinatari dell'incentivo, anche se occorre ancora lavorare sulla dimensione manageriale e culturale. La sfida per l'innovazione si basa sul superamento della cultura dell'adempimento al fine di lavorare per obiettivi. Questa nuova pratica fa parte di una dimensione culturale che per affermarsi ha bisogno di tempi medio-lunghi.

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 **misurazione della performance organizzativa** è data dal raggiungimento degli indicatori degli obiettivi mentre la **valutazione della performance organizzativa** è data dalla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area tenendo conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati.

L'analisi per l'attuazione di politiche sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, obiettivo primo della P. 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.

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).

2. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2022 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 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.

AREA AMMINISTRATIVA- RESPONSABILE: Assessore

N	DESCRIZIONE	RELAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI
1	Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2021: fornire al Responsabile anticorruzione le informazioni necessarie e le proposte adeguate per l'adozione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto;	E' stata verificata l'avvenuta predisposizione programma Anticorruzione e avvenuta fornitura delle informazioni necessarie al Responsabile Anticorruzione. IL PTC è STATO APPROVATO CON DELIBERAZION GC n. 28 DEL 27/04/2022,
2	TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	Pubblicazioni amministrazione trasparente
3	Scuola: assistenza alunni disabili	n,1 domanda accolta
4	Gestione del reddito di cittadinanza: - controlli anagrafici;	Sono stati effettuati n.18 controlli anagrafici ed inviati all'Ufficio di piano – distretto di Casteggio .
5	UNIONI CIVILI: Attuazione nuova disciplina	Nell'anno 2022 non sono stati stipulati atti di unione civile.
6	Attuazione della Legge 219/2017 recante le nuove NORME SUL BIOTESTAMENTO . Dal 31 gennaio 2018 con il biotestamento tutti i cittadini hanno diritto ad esprimere ora, consegnandole presso l'Ufficio dello Stato civile del Comune di residenza che hanno un registro, ad un notaio, lettere firmate autenticate con le loro decisioni future in materia sanitaria.2018. La Circolare 1/2018 del M.I. chiarisce che non sussiste l'obbligo di istituzione di un nuovo Registro. Ma solo di registrazione delle Disposizioni Anticipate di Trattamento (DAT) ricevute in un apposito elenco, dopo averne verificato i presupposti di consegna.	Nell'anno 2022 non sono stati registrati DAT
7	EMERGENZA CORONAVIRUS . Interventi interni e esterni per contenere il contagio e sostenere gli operai	Sostegno degli operatori (Raccolte richieste - campagna vaccinale over 80 presso il Comune Di Broni)
8	CARTA DI IDENTITA' ELETTRONICA. Si prevede a decorrere da agosto 2018 il rilascio della nuova Carta di Identità Elettronica (CIE).	Anno 2022 rilasciate n ,93

9	RILEVAZIONE FORZE LAVORO	In collaborazione con il personale ISTAT per la convocazione delle persone sono state effettuate N°68 interviste
---	--------------------------	--

In conclusione si dà atto che per quanto riguarda la **misurazione e la valutazione delle PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AREA**: è pari 100%.

AREA VIGILANZA – UTC – Responsabile : SINDACO

N	DESCRIZIONE	RELAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI
1	EFFICIENTAMENTO INFORMATICO: OBBLIGO CONTABILITA' DIGITALE dei LL.PP. , servizi e forniture. Le annotazioni su brogliacci dovranno essere sostituite dalla digitalizzazione su fogli di registro di contabilità	n.204 determine digitalizzate e pubblicate.
2	SCUOLABUS - Accudimento interna ed esterna del mezzo scuolabus (pulizia costante) da verificarsi quindicinalmente da parte dei Responsabili	sanificazione quotidiana e pulizia scuolabus
3	SERVIZIO SCUOLABUS : Servizi aggiuntivi	predisposizione e razionalizzazione delle fermate per consentire il trasporto con i criteri imposti dalla normativa anticovid
4	Collegamento Performance/Programma anticorruzione : I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 20212 fornire al Responsabile anticorruzione le informazioni necessarie e le proposte adeguate per l'adozione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto;	E' stata verificata l'avvenuta predisposizione programma Anticorruzione e avvenuta fornitura delle informazioni necessarie al Responsabile Anticorruzione. IL PTC è STATO APPROVATO CON DELIBERAZION GC n. 28 DEL 27/04/2022,
5	TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	Inserimenti dti e aggiornamento sezioni e sottosezioni secondo quanto stabilito dalla normativa vigente,
6	COORDINAMENTO INIZIATIVE MANIFESTAZIONI	n 5 manifestazioni attivate:25/04/2022 commemorazione 25 aprile; 10/07/2022 freccia dei vini ; 10/09/22 festa patronale 11/09/22 festa patronale; 6/11/22 commemorazione 4/11.
7	EMERGENZA CORONAVIRUS . Interventi interni e esterni per contenere il contagio e controllo	Verifica osservanza delle disposizioni sempre meno restrittive della prevenzione igienico sanitaria dello stato di pandemia nei luoghi pubblici ad esempio parco giochi ambulatorio sala del consiglio,
8	TELECAMERE : controllo del territorio	n 1 sanzione, stesso regolamento,
9	CONTROLLO PASSI CARRAI : Verifica delle richieste e del posizionamento passi carrai in attuazione della disciplina di regolamentazione.	N2 verifiche 0 posizionamenti,

10	IMPLEMENTAZIONE SERVIZI STRADALI DI CONTROLLO	n,30 accertamenti cds n 2 edilizia n1 sinistri n 1 commercio,
----	--	---

In conclusione si dà atto che per quanto riguarda la **misurazione e la valutazione delle PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AREA: è pari 100%.**

AREA FINANZA TRIBUTI: Responsabile Paola Boschini

n	DESCRIZIONE	RELAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI
1	TRIBUTI: E' volontà dell'Amministrazione, nel corso del 2022, attivare verifiche delle denunce e dei pagamenti relativi alla TARSU/TARES/TARI	Sono stati emessi n 430 avvisi di pagamento Tari 2022. Sono stati notificati 75 solleciti di pagamento art.138/139 n 35 servizio postale Tari 2021 , Per imu 2016 n, 20 art 138/24 servizio postale n2 annullamenti notifiche e n. 19 per imu 2017n,16 art 138/139 n 19 servizio postale e 1 annullamento.
2	Contratto Decentrato Collettivo 2022	Previo accordo parte pubblica Rsu e Oss, Il contratto collettivo, con parere del revisore, è stato sottoscritto in data 21/12/2022 e inviato aran ricevuta 5230191.
3	TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" dati di bilancio e conto consuntivo	Sono stati inseriti gli atti nella apposita sezione tutti gli atti inerenti il bilancio conto consuntivo compresi gli indicatori e prospetto parametri deficitari,
4	PAREGGIO DI BILANCIO Rispetto dell'obbligo del pareggio di bilancio con relative certificazioni e rispetto della tempistica	Elaborate n 4 verifiche di cassa e allegati alla variazioni di bilancio il prospetto del pareggio di di competenza che di cassa.
5	RIVALUTAZIONE PATRIMONIALE ai sensi del D. Lgs. 118/2011	La relazione della giunta al conto consuntivo, approvata con delibera di giunta n è comprensiva del conto del patrimonio semplificato,
6	PROGETTO PAGO PA	Pubblicato Avviso su sito istituzionale di obbligo utilizzo Pago Pa per n. 10.servizi attivati con pagamento PagoPA (mensa, scuolabus, diritti vari, ammende codice strada ,diritti cimiteriali, canone unico, contributo a costruire, utilizzo locali, verbali amministrativo, canone luce votiva) Collaborazione con utenti per stampe avvisi e modalità di utilizzo,
7	Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili dovranno: fornire al Responsabile anticorruzione le informazioni necessarie e le proposte adeguate per l'adozione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto;	E' stata verificata l'avvenuta predisposizione programma Anticorruzione e avvenuta fornitura delle informazioni necessarie al Responsabile Anticorruzione. IL PTC è STATO APPROVATO CON DELIBERAZION GC n. 28 DEL 27/04/2022,
8	EMERGENZA CORONAVIRUS . Interventi interni e esterni per contenere il contagio e sostenere gli operatori	I fondi ricevuti dallo Stato per covd/19, sono stati impegnati per contrastare emergenza sanitaria e la diffusione del Covid 19 incrementando i servizi di disinfestazione e pulizia dei locali sia uffici comunali che ambulatorio medico, ed impegnandosi a trasferire

		una quota al comune di Broni ente capofila per in centro vaccinazioni .
9	TRIBUTI : APPROVAZIONE REGOLAMENTI TRIBUTARI A SEGUITO MODIFICHE DI LEGGE	Con delibera di consiglio n 29 del 26/10/2022 è stato modificato il regolamento Tari E' stata fatta la verifica e importazione dei flussi messi a disposizione da Agenzia Entrate (Punto Fisco) relativi ai versamenti effettuati dai contribuenti. In collaborazione con la ditta esterna incaricata sono stati aggiornati i valori catastali e degli intestati di immobili (atti di compravendita, successioni ecc.). Variazioni TARI. - Popolamento e aggiornamento banca dati eseguito puntualmente. Aggiornamento settimanale della banca dati IMU/TASI/TARI con flussi forniti da Agenzia Entrate (Punto Fisco) e da Agenzia Entrate (Territorio).
10	GESTIONE CERTIFICAZIONE FONDONE COVID 19 -	Certificazione per i contributi e trasferimenti Covid 19 inviata in data 27/05/2022,
11	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.	L'indicatore annuale pubblicato nella apposita sezione di amministrazione trasparente rileva un tempo medio di -2,12 giorni dimostrando una tempistica di molto inferiore ai dettati legislativi in essere
12	Rendicontazione sociale sose	Inviato in certificato tramite portale sose data 31/05/2022.
13	TRIBUTI : E' volontà dell'Amministrazione, nel corso del 2022, attivare verifiche delle denunce e dei pagamenti relativi alla TARSU/TARES/TARI	Sono stati emessi n 430 avvisi di pagamento Tari 2022. Sono stati notificati 75 solleciti di pagamento art.138/139 n 35 servizio postale Tari 2021 , Per imu 2016 n, 20 art 138/24 servizio postale n2 annullamenti notifiche e n. 19 per imu 2017n,16 art 138/139 n 19 servizio postale e lannullamento.

In conclusione si dà atto che per quanto riguarda la **misurazione e la valutazione delle PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AREA: è pari 100%.**

3. PERFORMANCE INDIVIDUALE RESPONSABILI

la P. individuale viene valutata sotto due diversi aspetti ponderati al 50% ciascuno:

- 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");

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE RESPONSABILE AREA FINANZA E TRIBUTI

- VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI: 100% ponderato pari al 50% su 50%.
- VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI : p.100 ponderato pari al 50% su 50%.

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE totale pari al 100%.

4 . PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P., l'organizzazione si misura sulla base della media del raggiungimento degli indicatori mentre la si valuta sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati.

MISURAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La misurazione della Performance organizzativa è pari alla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area = $100\%+100\%+100\%=100\%$.

AREA AMMINISTRATIVA AL $100\%=900(\% \text{ obj}) : 9 (\text{n}^\circ \text{ obj})$

AREA TERRITORIO-VIGILANZA $100\%=1000 (\% \text{ obj}) : 10 (\text{n}^\circ \text{ obj})$

AREA FINANZA TRIBUTI AL $100\%=1300 (\% \text{ obj}) : 13 (\text{n}^\circ \text{ obj})$

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La valutazione della Performance organizzativa è pari alla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati = $100\%+100\%+100\%=100\%$.

AREA AMMINISTRATIVA AL $100\%=900(\% \text{ obj}) : 9 (\text{n}^\circ \text{ obj})$

AREA TERRITORIO-VIGILANZA $100\%=1000 (\% \text{ obj}) : 10 (\text{n}^\circ \text{ obj})$

AREA FINANZA TRIBUTI AL $100\%=1300 (\% \text{ obj}) : 13 (\text{n}^\circ \text{ obj})$

5. 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 deliberazione di G.C n° 11 del 11/01/2023 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.