

# COMUNE DI BOSNASCO

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° 71 del 13/12/2022 avente per oggetto: "*Approvazione degli obiettivi 2022*" 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 (PEG)/Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO)/Piano delle Performance (PdP), 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 relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse.

La stessa Commissione per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) con deliberazione n°6/2011, ha avuto modo di precisare che l'adeguamento da parte degli enti locali alle disposizioni di cui al d.lgs150/09 va riferito esclusivamente agli articoli ed ai commi richiamati dal comma 2 dell'art.16 e del comma 1 dell'art.31, in quanto altrimenti si verificherebbe l'incongruenza che, a seguito del mancato tempestivo adeguamento, si avrebbe un'applicazione più ampia di quella che il legislatore ha voluto a regime, sulla base anche dell'intesa con la Conferenza Unificata delle Regioni in sede di attuazione della L.15/09 e di adozione dello stesso d.lgs.150/09. Inoltre, anche varie Corti dei Conti hanno evidenziato che la ridotta dimensione dell'ente, che comporta una minima dotazione di personale e spazi angusti nella programmazione della spesa, non rende funzionale l'applicazione di un Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, scritta su impostazioni con riferimento ad enti di media e grandi dimensioni, senza opportune semplificazioni.

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.

## 1. FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE 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.

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.

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

Nel PDO/PdP sono stati definiti gli indicatori e gli obiettivi di Mantenimento, Miglioramento o di Sviluppo, collegati ai valori di partenza in caso di obiettivi di Mantenimento o 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. La sfida per l'innovazione si basa sul superamento della cultura dell'adempiimento per lavorare per obiettivi. Il grado di condivisione del sistema, pur in gran parte condiviso, è ancora in parte da approfondire.

**Monitoraggio:** In considerazione della tempistica del PDO/PdP non è stato possibile attivare il monitoraggio previsto nel corso dell'anno e pertanto la misurazione è stata effettuata alla fine dell'anno sulla base delle relazioni dei responsabili. Alcuni soggetti interessati sono stati sentiti direttamente in alcuni casi per chiarimenti e i dati indicati nella relazione sono stati verificati direttamente negli uffici o a campione. Le valutazioni sono state stilate previo confronto con il Segretario Comunale nonché Presidente dell'OdV.

**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 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.

## **2. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2022 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 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.

Responsabile Servizio Tecnico: Ing. Maurizio Bisi

Responsabile Servizio Affari Generali/Demografici: Vicesegretario Dott. Umberto Fazio Mercadante

Responsabile Servizio Finanziario: dott.ssa Manuela Giovanetti

N	DESCRIZIONE	RELAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI
<b>1</b>	Controllo posizioni e versamenti IMU anni 2017-2018, con emissione accertamenti	Emessi atti formali di pagamento: - N. 75 Atti formali di richiesta di pagamento IMU 2017 per l'importo totale di €. 26.778,25; - N. 78 Atti formali di richiesta di pagamento IMU 2018 per l'importo totale di €. 36.971,09;
<b>2</b>	Contratto Decentrato Integrativo x dipendenti: APPROVAZIONE CCDI economico 2022	Approvato Contratto decentrato Integrativo anno 2022 parte giuridica e parte economica con delibera di G.C. n. 72 del 23/12/2022
<b>3</b>	EMERGENZA COVID 19	Certificazione per il 2021 trasmessa in data 31.05.2022 prot. MEF n. 145817.
<b>4</b>	CCNL: Applicazione rinnovo contrattuale enti locali	Liquidazione arretrati relativi agli incrementi stipendiali per il personale dipendente per il triennio 2019/2022 con determina n. 107 del 06/12/2022.
<b>5</b>	Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili di struttura	I responsabili del servizio hanno fornito al responsabile della prevenzione e anticorruzione gli

	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;	elementi necessari per l'adozione delle misure idonee a contrastare i fenomeni di corruzione. Approvato il PTPCT 2022-2024 con delibera di Giunta Comunale n. 38 del 21.4.2022.
6	TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	I responsabili del servizio hanno provveduto all'inserimento e all'aggiornamento delle sezioni di propria competenza.
7	Adesione ai progetti per la PA Digitale 2026 correlati al PNRR	Adesione a n. 5 progetti. Determine di impegno di spesa n. 90-91-92-93-94 e 95 del 16/12/2022.
8	REALIZZAZIONE DI OPERE PUBBLICHE: Conferimento incarichi di progettazione ed esecuzione appalti con vigilanza sull'esecuzione dei lavori: Lavori di riqualificazione e messa in sicurezza della viabilità e ampliamento delle aree di parcheggio	Vigilanza prestata durante la fase di esecuzione dei lavori e rendicontazione finale inviata tramite i portali preposti. Ricevuti i fondi ed emessa liquidazione n. 47 del 20/07/2022
9	Garantire la cura e la tutela del verde pubblico Assicurare la manutenzione dei giardini e del verde in relazione alle risorse economiche disponibili	Impegnata e liquidata spesa per incarico taglio erba strade comunali Anno 2022 e assicurata la manutenzione del verde pubblico (giardini e siepi) presso il parco giochi, l'area rifiuti, la piazzetta Valle Bona e il Cimitero Comunale con sfalci periodici effettuati dal cantoniere comunale.
10	Ritiro e consegna Pacchi alimentari	Ritirati i pacchi alimentari presso la sede della Mons Acutus odv e distribuiti ai vari residenti percettori
11	Scuolabus comune- tariffe di compartecipazione al servizio - Controllo posizioni e versamenti anni scolastici 2021/2022	Approvata la deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 17/03/2022 relativa all'approvazione delle tariffe scuolabus a.s. 2022/2023, effettuate tutte le reversali relative ai pagamenti eseguiti dai fruitori del servizio a.s. 2021/2022 e controllate le posizioni con versamenti mancanti. In sede di nuova iscrizione per a.s. 2022/2023 richiesto di sanare le posizioni pendenti.
12	GESTIONE PIATTAFORMA GEPI. Serve per lo scambio di dati tra l'INPS e i Comuni, necessari ad effettuare i controlli sui requisiti di residenza, cittadinanza e soggiorno e restituirne all'INPS.	Effettuati i controlli anagrafici sulla piattaforma Ge.Pi. relativi ai percettori del reddito di cittadinanza mediante inserimento del periodo di residenza presso il comune di Bosnasco e finalizzazione delle pratiche dei residenti.
13	GESTIONE PIATTAFORMA SUAP	Ricevimento pratiche relative alle variazioni/aperture/chiusure attività di impresa e inoltrate agli uffici di competenza.
14	ELETTORALE: GESTIONE REFERENDUM	Effettuate le varie revisioni elettorali al fine di addivenire all'elenco degli aventi diritto al voto. Scadenza invio del rendiconto per i referendum: 11.10.2022. Inviato via PEC il 28/07/2022.
15	ELETTORALE: GESTIONE ELEZIONI POLITICHE	Effettuate le varie revisioni elettorali al fine di addivenire all'elenco degli aventi diritto al

	voto. Scadenza invio del rendiconto per le elezioni: 24.1.2023. Inviato via PEC il 18/11/2022
--	---

In conclusione si dà atto che i 15 obiettivi sono stati raggiunti tutti al 100%, per una media totale del **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");

#### **Responsabile area Tecnica Ing. Maurizio Bisi**

A seguito della ponderazione delle valutazioni si dà atto di una valutazione totale pari al **100%** come riportato nella scheda di valutazione depositata presso l'ufficio personale;

#### **Responsabile area Finanziaria: dott.ssa Manuela Giovanetti**

A seguito della ponderazione delle valutazioni si dà atto di una valutazione totale pari al **100%** come riportato nella scheda di valutazione depositata presso l'ufficio personale;

### 4. 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 = **1.500 (% misurazione tutti obj) : 15 obj = 100%**

#### **VALUTAZIONE PERFORMANCE**

L'organizzazione **si valuta** sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati. : **1.500 (% valutazione tutti obj) :15 obj = 100%**.

### 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°19 del 17/03/2022 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.