

Comune di Casanova Lonati

RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2020

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 ispirata 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° 37 del 09/11/2020 avente per oggetto: "*Piano dettagliato degli obiettivi 2020 - Proposta all'esecutivo e approvazione*" con la quale è stato approvato il Piano delle Performance anno 2020 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 (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 verificerebbe 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.

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 2020-2022 approvati.

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.

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/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'adempimento per lavorare per obiettivi. Il grado di condivisione del sistema, pur in gran parte condiviso, è ancora in parte da approfondire.

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 P.” 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 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.

Sistema di trasparenza e integrità: Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato a gennaio 2020 l’aggiornamento al Piano Triennale per la Trasparenza e l’Integrità. Sul sito era già stato creato il link “Amministrazione trasparente” che ha sostituito il precedente link “Trasparenza, valutazione e merito” come previsto dal D. Lgs. 33/2013 a cui è stato dato attuazione con la pubblicazione dei dati richiesti. Come evidenziato nel monitoraggio effettuato dal NdV al 31.01.2020, questo link nel 2020 è stato alimentato sufficientemente anche se, come evidenziato dalla scheda di monitoraggio pubblicata sul sito, vi sono ancora alcuni dati mancanti. A seguito di collegamento con il sito del Comune il NdV ha dato atto che è stato effettuato un grande lavoro di popolamento con inserimento di dati in sezioni non ancora del tutto corrispondenti rispetto alle indicazioni del D. Lgs. 33/13.

Il NdV, nel segnalare ancora alcune “zone d’ombra”, ha espresso comunque una valutazione positiva al lavoro svolto in considerazione delle risorse umane e logistiche di un comune di ridotte dimensioni e per il 2020, in occasione del monitoraggio del sito, caldeggia l’aggiornamento della pubblicazione dei dati come previsto dalla normativa vigente e dalla regolamentazione interna.

Collegamento Performance/Programma Anticorruzione: Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2020 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2019-2021 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 2020 riportata sul sito di questo comune.

Personale: Questa Amministrazione ha in forza n° 1 PO cat. D - Responsabile dell’area Amministrativa finanza e tributi. Il responsabile dell’area tecnica dal 2018 è il sindaco che si avvale di un apposito consulente. Inoltre ha in forza n° 1 autista scuolabus/Operaio Cat. B5.

2. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2020 DI MIGLIORAMENTO/ MANTENIMENTO/ SVILUPPO

Le relazioni dei responsabili incaricati di Posizione Organizzativa per la propria area in merito all’avvenuto raggiungimento degli obiettivi sono riportate nel prospetto del PDO 2020 con la valutazione degli obiettivi.

Preso atto che il CCDI prevede che il risultato ai Responsabili e la produttività per i dipendenti senza incarico di P.O. sia liquidata per il 40% sulla base della valutazione da parte dell’OdV sul raggiungimento degli obiettivi e l’altro 60% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dell’OdV per quanto riguarda le P.O. e da parte dei responsabili per quanto riguarda i dipendenti senza incarico di P.O.

PERFORMANCE: POSIZIONI ORGANIZZATIVE E COLLABORATORI - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2020

La misurazione e la valutazione delle performance è stata effettuata sulla base:

- delle relazioni presentate dai Responsabili incaricati di P.O. per quanto riguarda gli obiettivi del PDO della propria area;
- dai controlli effettuati sui documenti e sugli atti dichiarati nella relazione;
- del confronto con i dipendenti in merito a quanto riportato nella relazione.

**AREA AMMINISTRATIVA ED ECONOMICO - FINANZIARIA –
Responsabile Raffaella Merini –
SCHEDE 2020**

N°	DESCRIZIONE	VALORE DA RAGGIUNGERE	Relazione raggiungimento obiettivi
1	COLLEGAMENTO PERFORMANCE / PROGRAMMA ANTICORRUZIONE: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2020: fornire al Responsabile della prevenzione della corruzione 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 qualora emergesse un effettivo e concreto rischio corruzione, avanzare proposte per la rotazione del personale soggetto a procedimenti penali e/o disciplinari per condotta di natura corruttiva;	Collaborare nella predisposizione Programma Anticorruzione 2020-2022 oppure conferma programma Anticorruzione 2018-2020	Approvato con GC n. 1 del 30/01/2020 la conferma del programma anticorruzione 2018-2020 anche per il triennio 2020 - 2022
2	TRASPARENZA: Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	Almeno 80%	Effettuata la rilevazione e pubblicato la griglia di monitoraggio entro i termini prescritti
3	Approvazione Contratto Collettivo Integrativo economico dei dipendenti anno 2020	firma CCDI 2020 con OO.SS.	CCDI 2020 sottoscritto in data 24/12/2020 in seguito alla GC 41 del 24/12/2020 di autorizzazione alla sottoscrizione
4	ELETTORALE: presentazione istanza al Ministero dell'Interno per il tramite della Prefettura per l'abbandono cartaceo delle liste elettorali per il passaggio alla gestione informatizzata	Liste in formato digitale	L'Ente non ha potuto procedere, ad effettuare tale richiesta in quanto la software house non era informaticamente pronta ad una gestione digitale delle liste elettorali. Si rinvia all'anno successivo in seguito alla comunicazione della Società gestore dei software di avvio della fase di passaggio al digitale. OBIETTIVO RINVIATO
5	GESTIONE REFERENDUM settembre 2020	invio alla Ragioneria Generale dello Stato delle spese effettuate per rimborso.	Rendiconto predisposto e spedito alla Prefettura nei termini di legge - invio 10/01/2021

6	TRIBUTI : RECUPERO EVASIONE TRIBUTARIA - E' intento dell'amministrazione procedere all'attività di verifiche delle denunce e dei pagamenti relativi all'IMU e alla TASI per l'anno 2014; Pertanto il responsabile dovrà verificare gli atti generati in banca dati per la successiva notifica ai contribuenti.	Verificate le denunce e dei pagamenti per l'IMU e la TASI per l'anno 2014	Rinviata a seguito proroga dei termini di sospensione dell'attività impositiva tributaria OBIETTIVO RINVIATO
7	BANDO PER LA CONCESSIONE DEL SERVIZIO DI TESORERIA COMUNALE	Predisposizione e firma nuova convenzione di Tesoreria	Si è provveduto ad approvare una nuova convenzione di tesoreria con delibera del Consiglio Comunale n. 24 del 26-11-2020. E' stata aperta la procedura in ariasintel in data 07-12-2020. La tesoreria ha richiesto due proroghe tecniche e si è provveduto pertanto all'aggiudicazione in data 15-02-2021. determina di approvazione verbale di gara n. 6 del 8-3-2021.
8	ADEMPIMENTI EMERGENZA SANITARIA PER COVID19 - GESTIONE BUONI SPESA ALIMENTARI	predisposizione atti relativi la concessione di benefici, contributi e previdenza determinati dall'epidemia COVID-19	Approvati con GC n. 21 del 8/4/2020 e con GC n. 28 del 14/8/2020 i bandi con le modalità di erogazione dei buoni alimentari per emergenza covid. Emessi ordinativi d'acquisto per un importo di €. 3.350,00,

In conclusione l'OdV dichiara, ai fini della **MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AREA AMMINISTRATIVA ED ECONOMICO - FINANZIARIA AL 75% (misurazione 600% : 8 obiettivi - 2 obiettivi rinviati)**

Per quanto riguarda la **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AREA AMMINISTRATIVA ED ECONOMICO - FINANZIARIA** l'OdV dichiara il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100%** dando atto che gli obiettivi rinviati in considerazione dell'emergenza coronavirus non influiscono sulla media della percentuale della valutazione della Performance.

AREA TECNICA – Responsabile Sindaco
Referente sig. Calvi Marco
ANNO 2020

N°	DESCRIZIONE	VALORE DA RAGGIUNGERE	Relazione raggiungimento obiettivi
1	INFORMATIZZAZIONE BANCA DATI CIMITERIALE - In seguito all'acquisto del software TOMBAL di Siscom si rende necessario caricare la mappa di tutti i loculi e cappelle presenti nel cimitero ed associare ad ogni concessione il contratto sottoscritto, mediante inserimento di copia digitalizzata dello stesso - Aggiornamento mappa 2020	Aggiornare la mappatura di tutti i loculi, cappelle ed ossari	Si è provveduto alla mappatura del cimitero mediante il caricamento della piantina nel software e all'inserimento di tutti i dati in possesso dell'Ente in merito ai contratti in essere per loculi, cappelle e aree. Sono stati caricati 1127 involucri (

			loculi - celle - tombe) e n. 608 concessioni.
2	CENSIMENTO : L'Ente è tra i Comuni coinvolti nel censimento permanente della popolazione e delle abitazioni del 2020 che si svolgerà nel quarto trimestre dell'anno. Predisporre tutti gli atti propedeutici all'attuazione dello stesso.	Attuazione censimento - n° dati censiti	censiti 90 indirizzo su 90 indirizzi affidati per la rilevazione
3	GESTIONE SERVIZIO TRASPORTO ALUNNI NEL RISPETTO NORMATIVA COVID19	Gestione servizio nel rispetto normativa Covid e trasporto di tutti gli alunni residenti richiedenti	Servizio scolastico svolto nel rispetto delle normative COVID : Assegnazione posti fossi ad alunni nel rispetto del distanziamento. Sanificazione giornaliera sedili e porta ingresso. Posizionamento gel igienizzante all'ingresso del mezzo. Trasporto con finestrini lato autista e passeggero parzialmente abbassati per adeguata areazione.
4	ADEMPIMENTI IN SEGUITO AD EMERGENZA COVID19	Mappatura edificio alla luce delle nuove e continue disposizioni emergenziali	Predisposizione avvisi, alla luce delle diverse disposizioni vigenti nel corso dell'anno 2020, nel Comune e negli altri luoghi pubblici (cimitero - parco giochi - campo sportivo).
5	Sistemazione casetta di legno nei giardini pubblici in Via IV Novembre per raccolta differenziata - smontaggio della struttura posta nell'area adiacente il box dell'Ente e rimontaggio nella nuova area indicata dall'amministrazione	Posizionamento struttura nella nuova postazione individuata dall'amministrazione	La struttura è stata posizionata nei giardini pubblici fronte ingresso ambulatorio medico nel mese di marzo 2020.

In conclusione l'OdV dichiara, ai fini della **MISURAZIONE E DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AREA TECNICA** il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100%** (500% : 5 obiettivi)

3. 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 valutazione è data dalla 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%** dando atto che un obiettivo è stato sospeso.

AREA AMMINISTRATIVA: 100%

AREA TECNICA: 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 deliberazione di G.C n. 16 del 02/03/2020 contenente le “Azioni positive” messe in atto da questa Amministrazione per il triennio 2020/2022.

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.