



COMUNE DI VALLE SALIMBENE

Provincia di Pavia

Via Valle, 4
27010 Valle Salimbene
e-mail staff@vallesalimbene.org
PEC . staff@pec.vallesalimbene.org

Tel. 0382485036
Fax. 0382587081
C.F.00466530185

RELAZIONE PERFORMANCE ANNO 2020 VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI PROPOSTA DI VALUTAZIONE

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 “cdLegge 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 della 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.

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. 33 del 12.06.2020 avente per oggetto : “Piano dettagliato degli obiettivi 2020” 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 e coerente alla realizzazione del mandato istituzionale e delle missioni dell'ente.

Con deliberazione G.C. n. 52 del 08.07.2019 è stato approvato il piano triennale delle Azioni Positive 2020/2021/2022 in materia di pari opportunità.

Si evidenziano i dati strutturali dell'Ente:

popolazione al 31.12.2019 n. 1485 su di un territorio di complessivi 7,08 kmq.

La struttura organizzativa dell'Ente è suddivisa nelle seguenti aree funzionali e/o unità organizzative:

area tecnica - demografica (titolare P.O.)

area finanziaria – tributi (titolare P.O.)

area polizia locale (per l'anno 2020 convenzione di Polizia Locale tra i Comuni di Valle Salimbene - Linarolo – Torre de' Negri e Filighera:

1. RELAZIONE SUL 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.

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.

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 stanziate per i servizi dell'Amministrazione contenuti nel bilancio di programmazione/Documento Unico di Programmazione 2020-2022.

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 Performance”, 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.

Monitoraggio: In considerazione dell'emergenza Covid 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.

Con il prossimo anno si auspica di anticipare la tempistica dell'approvazione del PDO/PdP in collegamento con l'approvazione del bilancio compatibilmente con la prolusione di modifiche e revisioni normative che vengono approvate.

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 stato 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.

Criticità: Questa amministrazione ha in ruolo n° 4 dipendenti:

n. 1 posizione organizzativa area tecnica - demografica categoria D e n. 1 collaboratore categoria B3 adibito al settore demografico;

n. 1 posizione organizzativa area finanziaria – tributi categoria D;

Per quanto concerne l'area polizia locale è in essere una convenzione di vigilanza dal 2016 nella quale è stabilito che il responsabile dell'area di vigilanza dura in carica un anno ed è individuato attraverso la conferenza dei Sindaci con decreto del Presidente.

Per il periodo 01/05/2020 al 31/12/2020 responsabile dell'area di polizia locale è stato individuato il dipendente di ruolo di questa amministrazione.

Sistema di trasparenza e integrità: Sul sito è in essere un link "Amministrazione trasparente" come previsto dal D. Lgs. 33/2013. A seguito di collegamento con il sito del Comune il NdV dà atto che è stato effettuato un lavoro di popolamento con inserimento di dati nel rispetto delle indicazioni del D. Lgs. 33/13.

Collegamento Performance/Programma Anticorruzione: Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2021 è stato approvato 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).

2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2020 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO

Viste le apposite relazioni dei responsabili e da parte dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi riportate nel prospetto del PDO 2020;

Preso atto di quanto previsto all'art. 9 del nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Valle Salimbene adottato con deliberazione di G.C. n. 74 del 31/10/2018 sia per i titolari di PO che per i dipendenti non responsabili di area;

VERIFICA

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2020 sulla base la relazione dei Responsabili e dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2020.

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2020

La verifica viene 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;
- dai controlli effettuati sui documenti e sui dati dichiarati nella relazione;
- sentito il Sindaco;
- del confronto con i dipendenti in merito a quanto riportato nella relazione.

- area tecnica - demografica (titolare P.O.) Sig.ra Simona Benazzo (categoria D)
settore demografico collaboratore amministrativo Sig.ra Guarnera Valentina ;
- area finanziaria – tributi (titolare P.O.) Sig. Stefano Viola (categoria D);
- area polizia locale (titolare P.O. dal 01/04/2020 al 31/12/2020) Sig. Ivan Malinverni (categoria C)

		DESCRIZIONE		TIPO OBIETTIVO	TIPO INDICATORE	INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	TEMPISTICA DI RILEVAZIONE	PERSONALE INDIVIDUATO	Relazione ragg.to obiettivi	
AMMINISTR.	AREA	AMMINISTR.	FINANZ.	TRIBUTI	TRIBUTI	RAGIONERIA						
VIGILANZA	TUTTI	VIGILANZA	TUTTI	nuova IMU SERVIZIO DI ASSISTENZA AL CONTRIBUENTE (servizio di supporto per la compilazione del modello F24).	TR	E	contribuenti assistiti -	banca dati	n° contribuenti / n° contribuenti assistiti	31/12/2020	Viola Stefano	sono stati assistiti tutti i cittadini che ne hanno fatto richiesta anche predisponendo i modelli F24 di pagamento. Nessuna richiesta risulta inevasa
VIGILANZA	TUTTI	VIGILANZA	TUTTI	GARANTIRE LA REGOLARITA' AMMINISTRATIVA E CONTABILE E LA TEMPESTIVITA' DELLE PROCEDURE DI ENTRATA E SPESA CON SALVAGUARDIA DEGLI EQUILIBRI DI BILANCIO NEL RISPETTO DELLA REGOLARITA' CONTABILE DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA	ST	E	RISPETTO VINCOLI DI BILANCIO	PREVISIONI DI BILANCIO	monitoraggio delle risorse e delle spese	31/12/2020	Viola Stefano	sono state effettuate verifiche in corso d'anno al fine di garantire il pareggio di bilancio, per quanto riguarda la tempestività delle procedure d'entrata il parametro 2020 risulta essere allineato a quello dell'anno precedente. Il tempo medio ponderato di pagamento risultante dalla piattaforma è di 20 gg. ulteriormente migliorativo rispetto all'anno 2019 e rispetto a della normativa vigente che impone i pagamenti entro 30 gg
VIGILANZA	TUTTI	VIGILANZA	TUTTI	Predisposizione regolamento nuova IMU	SV	A	approvazione atti	norma statale	approvazione regolamento prima del termine di scadenza	31/12/2020	Viola Stefano	regolamento approvato con deliberazione di 19 del 24.06.2020 di Consiglio Comunale
VIGILANZA	TUTTI	VIGILANZA	TUTTI	Predisposizione regolamento generale delle entrate e regolamento strumenti definitivi	SV	A	approvazione atti	norma statale	approvazione regolamento prima del termine di scadenza	31/12/2020	Viola Stefano	regolamento approvato con deliberazione di 21 del 24.06.2020 di Consiglio Comunale
VIGILANZA	TUTTI	VIGILANZA	TUTTI	ANAGRAFE - ANPR	MI	A-E-Q	perfezionamento posizioni ANPR che presentano discrepanze a seguito del subentro di altri comuni italiani mediante gestione diretta	attività di sviluppo e ottimizzazione	allineamento totale	31/12/2020	Simona Benazzo	alla data del 31/12/2020 l'anagrafe nazionale della popolazione residente è stata completamente allineata mediante trattazione di n. 92 posizioni creatosi a seguito del subentro di altri comuni italiani.
VIGILANZA	TUTTI	VIGILANZA	TUTTI	anagrafe -AIRE	MI	A-E-Q	ALLINEAMENTO POSIZIONI AIRE MEDIANTE RICERCHE ED ATTIVAZIONE UFFICI CONSOLARI NON RISONDENTI	attività di sviluppo e ottimizzazione	PERFEZIONAMENTO DI TUTTE LE POSIZIONI AIRE	31/12/2020	Simona Benazzo	alla data del 31/12/2020 l'anagrafe degli italiani residenti all'estero è stata completamente allineata ed aggiornata costituendo n. 8 posizioni derivanti dalla emigrazione all'estero dei nuovi cittadini <i>jus sanguinis</i> le cui pratiche sono state gestite dall'Ufficio di Stato Civile ed inoltre aggiornate le posizioni di stato civile ed anagrafe di n. 5 cittadini ed instaurata n. 1 pratica di irreperibilità.
VIGILANZA	TUTTI	VIGILANZA	TUTTI	PREDISPPOSIZIONE ALLINEAMENTO POSIZIONI ELETTORALI ISCRITTI AIRE	MI	A-E-Q	ACQUISIZIONE DOCUMENTAZIONE ITALIANA ED ESTERA	ATTIVITÀ DI OTTIMIZZAZIONE	VERIFICA E RISOLUZIONI CRITICITÀ DERIVANTI DALLA DIFFICOLTÀ DI ACQUISIZIONE DOCUMENTI GIUSTIFICATIVI ATTIGUI A GARANTIRE IL DIRITTO DI VOTO ESTERO	31/12/2020	Simona Benazzo	le posizioni elettorali di tutti i cittadini iscritti AIRE sono state risolte mediante acquisizioni presso i singoli uffici consolari delle conferme anagrafiche e mediante l'acquisizione dei nulla osta presso i competenti uffici della polizia di Stato e della Procura della Repubblica
VIGILANZA	TUTTI	VIGILANZA	TUTTI	PREDISPPOSIZIONE NUOVO REGOLAMENTO AI SENSI DELLA D.L.50/2016	MI	A-E-Q	approvazione atti	NORMA STATALE E CCNL	STESURA NUOVO REGOLAMENTO INCENTIVI EX L.109	31/12/2020	Simona Benazzo	regolamento approvato con deliberazione di 68 del 17.11.2020 Giunta Comunale
VIGILANZA	TUTTI	VIGILANZA	TUTTI	TRASPARERNZA : Adeguamento alle modifiche apportate dal D.lgs 97/2016 al D.lgs 33/2013 in merito agli obblighi di pubblicazione dei dati	MI	A	inserimento dati nelle sezioni "amministrazione trasparente"	dall'anno precedente	Aggiornamento dati PO - Aggiornamento incarichi - Bandi di concorso - Valutazione personale - Immobili -- Tempi pagamento - Programmazione opere pubbliche - ecc	31/12/2020	Benazzo Simona Viola Stefano Malinverni Ivan	Sono stati aggiornati i dati nella sezione "amministrazione trasparente"
VIGILANZA	VIGILANZA	VIGILANZA	VIGILANZA	POLIZIA LOCALE : Attività convenzionale (codice della strada)	SV	A	(Attività Codice delle Strade)	controlli nei punti sensibili	Implemento e Perfezionamento controlli su strada con il sistema lettura targhe Autovelox e posti di controllo	31/12/2020	Ivan Malinverni	Alla data del 31/12/2020, è stato effettuato il servizio di pattugliamento e sanzionatorio alle norme del C.D.S. come impartito dalla Prefettura di Pavia in merito alla pandemia causata da COVID-19
VIGILANZA	VIGILANZA	VIGILANZA	VIGILANZA	POLIZIA LOCALE : Attività convenzionale (attività commerciali)	SV	A	Gestione e Sviluppo Attività commerciali	Aggiornamento delle iniziative commerciali	controllo e rilascio nuove autorizzazioni	31/12/2020	Ivan Malinverni	Alla data del 31/12/2020, è stato svolto il controllo sulle attività commerciali, anche a fronte delle disposizioni della Prefettura di Pavia, che sanciva la chiusura e apertura degli esercizi pubblici per COVID-19
VIGILANZA	VIGILANZA	VIGILANZA	VIGILANZA	POLIZIA LOCALE : Attività convenzionale (Attività di salute pubblica)	SV	A	Tutela salute pubblica	calendario manifestazioni pubbliche e sorveglianza scuole	presenziazione e osservanza disposizioni in materia di salute pubblica COVID-19 e Ordinanze sindacali	30/04/2021	Ivan Malinverni	Alla data del 31/12/2020, gli Agenti di P.L. hanno presenziato tutte le manifestazioni in calendario e sorvegliato i punti sensibili come le scuole , posti e banche
VIGILANZA	VIGILANZA	VIGILANZA	VIGILANZA	POLIZIA LOCALE: Attività convenzionale (Attività tutela ambientale)	SV	A-Q-E	controlli ambientali e prevenzione rischi	istituzione monitoraggio sistematico punti sensibili e disposizioni	collaborazione con i GEV per il controllo all'abbandono di rifiuti sul territorio comunale	30/04/2021	Ivan Malinverni	Alla data del 31/12/2020, gli Agenti di P.L. in collaborazione anche con le GEV, hanno monitorato e verificato i possibili danni ambientali come il controllo dei fanghi e abbandono rifiuti sui territori comunali

3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE/collettiva RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2020

La verifica viene effettuata sulla base:

- delle relazioni presentate dai dipendenti per quanto riguarda gli obiettivi individuali;
- dai controlli effettuati sui documenti e sui dati dichiarati;
- - **AREA TECNICA-DEMOGRAFICA - Responsabile Sig.ra Benazzo Simona**
- collaboratore amministrativo settore demografico Sig.ra Guarerra Valentina:

l'OdV sulla base di quanto sopra riportato dà atto del RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100%

Ai fini della indennità di **risultato** per la sig.ra Benazzo P.O. AREA area tecnica - demografica si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra Benazzo Simona (responsabile di area tecnica -demografica): attribuito 40% su 40% come da scheda di valutazione P.O. .

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra Guarerra Valentina (collaboratore amministrativo di supporto all'area demografica): attribuito 60% su 60% come da scheda di valutazione .

- **AREA FINANZIARIA - TRIBUTI - Responsabile Sig. Viola Stefano**

l'OdV sulla base di quanto sopra riportato dà atto del RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100%

Ai fini della indennità di **risultato** per il sig. Viola P.O. AREA area finanziaria – tributi si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig. Viola Stefano (responsabile del'area finanziaria -tributi : attribuito 40% su 40% come da scheda.

- **AREA POLIZIA LOCALE - Responsabile Sig. Malinvern I**

l'OdV sulla base di quanto sopra riportato dà atto del RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100%

Ai fini della indennità di **risultato** per il sig. Malinvern P.O. AREA polizia locale dal 01/05/2020 al 31/12/2020 si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig. Malinvern I : attribuito 40% su 40% come da scheda per la P.O. -

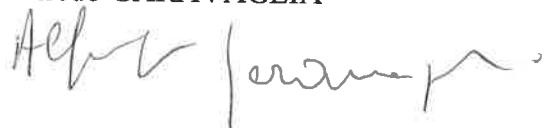
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI performance invididuale
sig. Malinvern I : attribuito 40% su 40% come da scheda per la P.O. -

Si ricorda ai Responsabili che il PDO, le relazioni presentate e il presente verbale dovrà essere pubblicato sul sito del Comune nell'apposita sezione “Amministrazione trasparente”

Letto, confermato e sottoscritto.

Organo di Valutazione

Dott. Alfredo GARAVALIA -

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Alfredo Garavalia".