



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 2024 VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI PROPOSTA DI VALUTAZIONE

La Relazione sulla Performance prevista dall'art. 10, comma 1 lett b) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii. è il documento conclusivo del ciclo della performance.

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 elevate qualificazioni 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. 14 del 11.04.2024 avente per oggetto : "Piano Integrato di Attività e organizzazione 2024-2026. Approvazione" nel PIAO introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito in legge 6 agosto 2021 n. 113, il quale armonizza in un unico documento una pluralità di piani prevista dalla normativa, tra cui il Piano delle Performance anno 2024 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.

Si evidenziano i dati strutturali dell'Ente:

popolazione al 31.12.2023 n. 1432 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- affari generali (responsabile dell'area);

area finanziaria – tributi (responsabile dell'area);

area polizia locale.

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 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 Esecutivo di Gestione. 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 stanziati per i servizi dell’Amministrazione contenuti nel bilancio di programmazione/Documento Unico di Programmazione 2024-2026.

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.

PEG/PdP - Obiettivi e indicatori: Strumento di punta per l’attuazione del “Sistema di misurazione e valutazione delle Performance” è il Piano Esecutivo di Gestione /Piano delle Performance (PEG/PdP) che questa amministrazione ha iniziato ad elaborare annualmente per le finalità sopra citate.

Nel 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: 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.

La Performance individuale: Come riportato nel "Sistema di misurazione e Valutazione delle Performance." la Performance/collettiva 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 Performance" 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° 5 dipendenti, di cui in servizio al 31/12/2024 n. 4:

n. 1 posizione organizzativa area tecnica - demografica - affari generali ex categoria D - Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione;

n. 1 collaboratore ex categoria B3 - Area degli operatori esperti - adibito al settore demografico - affari generali;

n. 1 posizione organizzativa area finanziaria – tributi ex categoria D - Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione;

Per quanto concerne l'area polizia locale ex categoria C - Area degli istruttori, è in essere una convenzione di vigilanza dal 2021 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.

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: Il PIAO approvato contiene il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2024-2026 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 PEG/PdP.

2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO PERFORMANCE/OBIETTIVI 2024 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO

Viste le apposite relazioni dei responsabili e da parte dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento delle performance/obiettivi riportate al punto 2.2 del PIAO 2024/2026;

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 2024 sulla base la relazione dei Responsabili e dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PIAO 2024/2026.
PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PIAO 2024/2026

La verifica viene effettuata sulla base:

- delle relazioni presentate dai Responsabili per quanto riguarda il PIAO 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;
 - del confronto con i dipendenti in merito a quanto riportato nella relazione.
-
- area tecnica - demografica – affari generali Sig.ra Simona Benazzo - (E. Q. titolare di posizione);
 1. supporto settore demografico, affari generali – (Area degli operatori esperti)
Sig. Bravi Gianluca;
 - area finanziaria – Sig. Stefano Viola - (E.Q. titolare di posizione);
 - area polizia locale Sig. Ivan Malinverni - (Area degli Istruttori);

PERFORMANCE INDIVIDUALE / OBIETTIVI - UNITA' ORGANIZZATIVA

N°	AREA	SERVIZIO	DESCRIZIONE	TIPO OBIETTIVO	TIPO INDICATORE	INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	TEMPISTICA DI RILEVAZIONE	PERSONALE INDIVIDUATO	Relazione ragg.to obiettivi
1	AMMINISTR. FINANZIARIA	TRIBUTI	NUOVA MOD. SERVIZIO DI ASSISTENZA AL CONTRIBUENTE (servizio di sportello per la compilazione del modello F24)	TR	E	CONTRIBUENTI ASSISTITI	banca dati	n° contribuenti / n° contribuenti assistiti	31/12/2024	Viola Stefano	Sono stati assistiti tutti i cittadini che ne hanno fatto richiesta anche predisponendo i modelli F24 di pagamento. Nessuna richiesta risulta irrevasa. Obiettivo raggiunto 100%
2	AMMINISTR. FINANZIARIA	RAZIONERIA	GARANTIRE LA REGOLARITA' AMMINISTRATIVA E CONTABILE E LA TEMPESTIVITA' DELLE PROCEDURE DI ENTRATE 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 della spesa	31/12/2024	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 2024 risulta essere allineato (consuntivo 2024) a quello dell'anno precedente. Obiettivo raggiunto 100%
3	AMMINISTR. FINANZIARIA	RAZIONERIA	MONITORAGGIO DELLO SCADENZIARIO DEI PAGAMENTI. MONITORAGGIO DELLO SCADENZIARIO DELLE FATTURE ATTIVE AL FINE DEL RISPETTO DEI TEMPI DEI TEMPI DI PAGAMENTI O PER NON INCORRERE NELLA SANZIONE DELL'ACCANTONAMENTO AL FONDO GARANZIA DEBITI COMMERCIALI FGDC	SV	A	TEMPI DI PAGAMENTO	fatture passive ricevute	entro 30 gg. data ricevimento fatture	31/12/2024	Viola Stefano	Sulla Piattaforma P.C.C. per l'annualità 2024 il tempo medio ponderato di pagamento risulta essere di 22 gg. mentre il tempo medio ponderato di ritardo è di -9gg. Rispettando la normativa vigente che impone i pagamenti delle fatture commerciali nel termine di 30 gg. Dalla P.C.C. non risultano fatture scadute e non pagate al 31/12/2024. Ne deriva che essendo rispettoso degli indicatori previsti dalla normativa vigente nessuno slanciamento è stato stanziato nella parte corrente del proprio bilancio 2025/2027 (missione 20) al fondo garanzia dei debiti commerciali. Non risultano altresì quote accantonate nel risultato di amministrazione 2024. Obiettivo raggiunto al 100%
4	AMMINISTR.	UFFICIO TECNICO	STUDIO E REALIZZAZIONE RACCOLTA FRAZIONE TESSILE DLGS 152/2006	MI	A	ATTIVAZIONE SERVIZIO	non esistente	attivazione servizio	31/12/2024	Simona Benazzo	L'obbligo sancito dal D.lgs. 152/2006 è stato ampiamente soddisfatto mediante studio della tipologia di servizi prestati da diversi attori e soprattutto previo controllo della validità dei regolamenti contenuti nelle proposte. Il territorio è ora servito da diverse postazioni per la raccolta differenziata e la frazione tessile che a due mesi dalla loro installazione, sono state raddoppiate dietro richiesta dell'ufficio in virtù della adesione della popolazione. Inoltre, a fronte della proposta statistica della azienda individuata che proponeva il posizionamento di un numero molto inferiore di contenitori per la raccolta, si è ottenuto subito come primo impianto almeno il doppio del valore previsto. Si è proceduto a stipulare e convenzione seguita da aggomamento e si monitora l'efficienza del servizio sia attraverso la valutazione del modulo di raccolta e trasporto sia attraverso la fornitura dei dati per la compilazione delle rendicontazioni. Obiettivo raggiunto al 100%
5	AMMINISTR.	DEMOGRAFICI	SPOSTAMENTI ARCHIVI	TR	A-E	RIORGANIZZAZIONE UFFICIO SERVIZI DEMOGRAFICI	attività di sviluppo e ottimizzazione	riorganizzazione totale	31/12/2024	Simona Benazzo	Gli archivi sono stati completamente riorganizzati. Obiettivo raggiunto al 100%
6	AMMINISTR.	GENERALI	REDAZIONE IMPLEMENTAZIONE ADEGUAMENTO REGOLAMENTI DELL'ENTE	SV	E/Q	ADEGUAMENTO NORMATIVO	attività di sviluppo e ottimizzazione	interessamento n. 5 regolamenti	31/12/2024	Simona Benazzo	si è proceduto allo studio e creazione di bozza sottoposta all'amministrazione Comunale di n.9 regolamenti dei quali 6 formalmente approvati. Obiettivo raggiunto al 100%
7	VIGILANZA	VIGILANZA	POLIZIA LOCALE ATTIVITA' CONVENZIONATA (attività commerciali)	SV	A	GESTIONE E SVILUPPO ATTIVITA' COMMERCIALI	aggiornamento delle iniziative commerciali	controllo e rilascio nuove autorizzazioni	31/12/2024	Ivan Malinverni	Alla data del 31/12/2024, è stato svolto il controllo sulla attività commerciali, è predisposto il rilascio di nuove autorizzazioni. obiettivo raggiunto 100%
8	VIGILANZA	VIGILANZA	POLIZIA LOCALE ATTIVITA' CONVENZIONATA (attività di salute pubblica)	SV	A	TUTELA E SALUTE PUBBLICA	calendario manifestazioni pubbliche e sorveglianza scuole	controllo e rilascio nuove autorizzazioni	31/12/2024	Ivan Malinverni	Alla data del 31/12/2024, gli Agenti di P.L. hanno presenziato tutte le manifestazioni in calendario e sorvegliato i punti sensibili come le scuole, poste e banche. obiettivo raggiunto 100%
9	VIGILANZA	VIGILANZA	POLIZIA LOCALE ATTIVITA' CONVENZIONATA (controllo veicolare sulla S.P. 234)	SV	A	CONTROLLI ACCERTAMENTI VELOCITA'	istituzione monitoraggio sistematico punti sensibili e disposizioni	accertamento e funzionamento dispositivi rilevazione velocità	31/12/2024	Ivan Malinverni	Alla data del 31/12/2024, è stato effettuato il servizio di pattugliamento e sanzionatorio alle norme del C.D.S. obiettivo raggiunto 100%
<p>Legenda «OBIETTIVI»: MI - Miglioramento attività correnti; SV - Sviluppo; TR - Trasversale</p> <p>Legenda «INDICATORI»: T - Temporale; S - Spesa; A - Attività; E - Efficienza/Efficacia; Q - Qualità</p>											

3. DI VALUTAZIONE

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE/OBIETTIVI INDIVIDUALI - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PIAO 2024/2026.

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-AFFARI GENERALI**

- Area degli operatori esperti -settore demografico - affari generali - sig. Bravi Gianluca (allegata scheda di valutazione della prestazione resa dal responsabile dell'area):

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 Simona Benazzo (elevata qualificazione) area tecnica - demografica - affari generali si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione (allegata) come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra Benazzo Simona (responsabile dell'area tecnica – demografica - affari generali): attribuito 40% su 40% 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. Stefano Viola (elevata qualificazione) 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 dell'area finanziaria): attribuito 40% su 40% come da scheda di valutazione E.Q.;

- **AREA POLIZIA LOCALE - sig. Malinverni Ivan**

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