COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2023

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 EQ/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. 59 del 22.11.2023 avente per oggetto: : *"Piano dettagliato degli obiettivi 2023- Proposta all'esecutivo e approvazione"* con la quale è stato approvato il Piano delle Performance anno 2023 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/Piano Dettagliato 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 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.

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

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 2023-2024.

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 - 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 Mantenimento, 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.

Gli obiettivi e gli indicatori tengono conto dei requisiti previsti dalla norma e l'OdV ritiene che lo sforzo tendenziale sia da considerarsi positivo con particolare riferimento ai dipendenti destinatari dell'incentivo, anche se occorre ancora lavorare molto sulla dimensione manageriale e culturale. 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 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 misurazione della performance organizzativa è data dal raggiungimento degli indicatori degli obiettivi mentre la valutazione 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.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao)

L'art. 6 del DL 80/2021, convertito in Legge 113/2021, ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e governance denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), destinato a sostituire una serie di piani e adempimenti previsti da diverse disposizioni normative.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per i Comuni con meno di 50 dipendenti è previsto un PIAO semplificato che assorbe prioritariamente:

PTFP (Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale)

PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza);

POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile);

PAP (Piano di Azioni Positive).

Mentre il PdP (Piano della Performance) non rientra fra le sezioni ricomprese nel PIAO semplificato.

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

Per il 2023 il documento ha avuto ancora un carattere sperimentale infatti il PTPCT è stato approvato separatamente. Nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in sede di approvazione del PIAO 2024-2026.

Questo ente, in ottemperanza alla disposizione sopra citata ha approvato il PIAO 2023 e lo ha pubblicato sul sito dell'Ente.

2. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2023 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO

Preso atto che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Redavalle prevede che il risultato ai Responsabili incaricati di EQ/P.O. sia liquidato per il 50% sulla base della valutazione da parte dell'NdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 50% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dell'NdV, mentre la produttività prevista per i dipendenti sia liquidata per il 50% sulla base della valutazione da parte del NdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 50% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dei responsabili.

PERFORMANCE DI AREA - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2023

La verifica 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;

AREA FINANZIARIA – Responsabile Segretario Comunale

N°	DESCRIZIONE	Relazione per ragg. nto obiettivi
1	Adozione Stato Patrimoniale semplificato	Approvazione Stato Patrimoniale semplificato allegato al conto consuntivo esercizio 2022 con delibera n. 12/27.04.2023
2	PIAO : L'art. 6 del DL 80/2021, convertito in Legge 113/2021, ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e governance denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Per i Comuni con meno di 50 dipendenti è previsto un PIAO semplificato che assorbe prioritariamente: PTFP (Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale) PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza); POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile); PAP (Piano di Azioni Positive). Mentre il PdP (Piano della Performance) non rientra fra le sezioni ricomprese nel PIAO semplificato.	PIAO approvato con deliberazione G.C. n29 del 31.05.2023
3	CORTE DEI CONTI - SIRECO	Inviati agenti contabili in data 22.06.2023 in concomitanza all'approvazione del Conto Consuntivo vedi deliberazione n. 12/27.04.2023
4	Rendicontazione sociale sose	Trasmessa rendicontazione alla piattaforma SOSE in data 12.05.2022 verificabile dalla ricevuta agli atti di questo ufficio
5	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 e ss.ii.mm.	Publicata certificazione tempo medio dei pagamenti in data 12.01.2023

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA FINANZIARIA AL 100%

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

AREA AMMINISTRATIVA/AFFARI GENERALI – Responsabile: Manuela Massimiliani -

N°	DESCRIZIONE	Relazione per ragg. nto obiettivi
1	<p>PIAO : L'art. 6 del DL 80/2021, convertito in Legge 113/2021, ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e governance denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Per i Comuni con meno di 50 dipendenti e' previsto un PIAO semplificato che assorbe prioritariamente:</p> <p>PTFP (Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale)</p> <p>PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza);</p> <p>POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile);</p> <p>PAP (Piano di Azioni Positive). Mentre il PdP (Piano della Performance) non rientra fra le sezioni ricomprese nel PIAO semplificato.</p>	<p>PIAO approvato con deliberazione G.C. n29 del 31.05.2023</p>
2	<p>TRIBUTI: Attività di verifica delle denunce e dei pagamenti relativi all'IMU e TASI per l'anno 2018: pertanto si provvederà a predisporre direttamente gli avvisi di accertamento e la relativa notifica</p>	<p>Predisposti n. 93 avvisi di accertamento IMU , protocollo n. 4903 del 19.12.2023 e n. 62 avvisi di accertamento TASI, protocollo n. 4904 del 19.12.2022, documenti e ricevute nei raccoglitori IMU e TASI anno 2018</p>
3	<p>PNRR: Inserimento richiesta contributo</p>	<p>Candidatura per misura M1.C1.I 1.2 Migrazione in ICLOU determinazione n. 27 del 13.01.2023-Candidatura per misura M1.C1.I 1.4..1 Esperienza servizi pubblici determinazione n. 13 del 27.01.2023-Candidatura per misura M1.C1.I 1.4.5 Piattaforma notifiche digitali posticipato scadenza per ritardi nello sviluppo tecnologico -Candidatura per misura M1.C1.I 1.4.3 App IO rinunciato al finanziamento - Candidatura per misuramisura M1.C1.I 1.4.3 Servizi e Cittadinanza digitale Pago PA determinazione n. 49 del 15.05.2023</p>
4	<p>ELETTORALE: ELEZIONI REGIONALI LOMARDIA</p>	<p>Eseguiti adempimenti rispettando le scadenze di legge e trasmissione rendiconto alla Presidenza della Regione Lombardia in data 10.05.2023. Carteggio nel faldone Regionali del 12-13 febbraio 2023</p>
5	<p>Contratto Decentrato Collettivo</p>	<p>Applicato contratto giuridico in base alle indicazioni del contratto collettivo nazionale e firmato preaccordo con OO.SS. in data 01.12.2023 e accordo definitivo in data 20.12.2023 e sempre in stessa data trasmissione telematica all' ARAN</p>

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

6	Mensa scolastica, trasporto scuolabus, prescuola	Predisposta modulistica per trasporto scolastico n. 42 richiedenti (N. 12 Scuola Secondaria e n. 30 Scuola Primaria), per mensa scolastica n. 76 richiedenti scuola primaria e 22 scuola dell'infanzia, per pre-scuola n. 16 richiedenti.
7	Supporto all'ufficio anagrafe. Sono sempre maggiori le richieste di iscrizione anagrafica a seguito vari appartamenti arredati presenti sul territorio	Collaborato con ufficio anagrafe nell'espletamento di n. 37 richieste di iscrizione e n. 47 richieste di cancellazione Vedi registro immigrazioni ed emigrazioni
8	CARTA DI IDENTITA' ELETTRONICA. Si prevede a decorrere da agosto 2018 il rilascio della nuova Carta di Identità Elettronica (CIE).	Rilasciate n. 138 CIE

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA AMMINISTRATIVA/AA.GG AL 100%

AREA TECNICA MANUTENTIVA – Responsabile : Mussi Andrea

N	DESCRIZIONE	% di ragg. nto
1	INTERVENTO DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO - CLIMATIZZAZIONE DEGLI UFFICI COMUNALI	Affidato incarico a ditta AM Elettrica di Mandri Alberto determina affidamento n. 80/13.09.2023 e determina liquidazione n. 31/27.10.2023. Atti contenuti in faldone Ufficio Tecnico denominato Contributi
2	INTERVENTO DI REALIZZAZIONE DOSSI SUL TERRITORIO COMUNALE	Posa di n. 34 dossi sul territorio Comunale determina n. 69/29.08.2023. Atti contenuti in faldone Ufficio Tecnico denominato Lavori
3	INTERVENTO DI RIMOZIONE E SMALTIMENTO RIFIUTI NELL'AREA EX CAVA BAZZINI E CONTESTUALE REALIZZAZIONE DI NUOVA RECINZIONE METALLICA PREFABBRICATA	Affidato incarico alla Ditta VERCESI ALFIO & C. vedasi Determina n. 07/2023 -- Atti contenuti in faldone Ufficio Tecnico denominato CAVA BAZZINI 20/22 Nuovo Finanziamento
4	PIAO : L'art. 6 del DL 80/2021, convertito in Legge 113/2021, ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e governance denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Per i Comuni con meno di 50 dipendenti e' previsto un PIAO semplificato che assorbe prioritariamente: PTFP (Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale) PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza); POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile); PAP (Piano di Azioni Positive). Mentre il PdP (Piano della Performance) non rientra fra le sezioni ricomprese nel PIAO semplificato.	PIAO approvato con deliberazione G.C. n29 del 31.05.2023
5	Pulizia cunette Via Emilia	Provveduto a pulire con decespugliatore e tagliaerba area limitrofa alla scuola elementare pulizia effettuata nel mese di aprile e settembre 2023 Verificabile dalla relazione del Sindaco depositata agli atti di questo ufficio

COMUNE DI REDAVALLE

PROVINCIA DI PAVIA

6	Consegna a domicilio ai contribuenti presenti sul territorio Comunale della Tassa Smaltimento Rifiuti Solidi Urbani al fine di riaprire le spese postali	Effettuata consegna porta a porta sul territorio di Redavalle la lettera inrente il pagamento della tassa smaltimento rifiuti solidi urbani, n. 499 contribuenti verificabile dai report spampati con il programma Pirhana e dall'elenco stampato nella cartella TARI 2018.
7	Il Comune ha stipulato una convenzione con la Camera Penale di Pavia per lo svolgimento di pubblica utilità e presso l'Ente vengono mandati soggetti condannati a svolgere lavoro di pubblica utilità. Affiancamento al lavoratore per lo svolgimento dei lavori.	Gestito 3 lavoratori di pubblica utilità: Y.Y. dal 01.01.2023 sino al 31.12.2023, A. K. dal 01.04.2023 al 31.12.2023 e C.C. dal 01.06 2023 sino al 31.12.2023 coordinando il loro lavoro e collaborando con loro nell'attività svolta. Documenti e relazioni nella pratica 'Lavoratori di pubblica utilità'

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA TECNICA MANUTENTIVA AL 100%

3. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P.O., 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

La misurazione della Performance organizzativa è pari al 100%

VALUTAZIONE PERFORMANCE

La valutazione della Performance organizzativa è pari al 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° 58 del 22.11.2023 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.