



Comune di Bagnaria

PROVINCIA DI PV

RELAZIONE FINALE SULLE PERFORMANCE ANNO 2020

La presente relazione, predisposta ai sensi delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 150/ 2009 e del regolamento comunale per la misurazione e la valutazione della performance e per l'applicazione del sistema premiale approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 25, del 06/03/2019, intende evidenziare, a consuntivo e con riferimento all'anno 2020, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

La relazione finale sulle performance è lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e agli altri portatori di interessi (stakeholder), con riferimento all'anno 2020, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La strutturazione del Piano delle performance del Comune di Bagnaria si è posto l'obiettivo di rendere più trasparenti e comprensibili i vigenti strumenti di programmazione dell'ente. La presente relazione ha, altresì, la finalità di esporre, in maniera trasparente e comprensibile, i risultati ottenuti, con il presupposto di utilizzare tale momento di verifica come occasione di confronto con le criticità ed i vincoli esterni, individuando, ove possibile, anche eventuali margini di intervento per migliorare l'azione futura dell'ente.

In particolare la presente relazione presenta informazioni sull'attuazione del ciclo di gestione della performance e il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione, sull'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità nonché in merito alle valutazioni delle posizioni Organizzative e dei dipendenti comunali.

1. CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.

Il Comune di Bagnaria non è dotato di un autonomo e specifico Piano delle Performance bensì da documenti programmatici integrati e correlati che appaiono corrispondenti alle esigenze che il legislatore ha posto a base del piano delle *performance*, senza dimenticare che questi documenti non devono limitarsi esclusivamente alle indicazioni di carattere finanziario, ma devono contenere gli elementi necessari per la valutazione della *performance* organizzativa dell'ente e delle sue articolazioni organizzative ed individuale dei singoli titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti comunali.

In tale ambito, pertanto, in senso più generale il Documento Unico di Programmazione (DUP) e, in senso più dettagliato e operativo, il Piano economico di gestione (PEG), comprensivo del Piano degli Obiettivi e delle performance, costituiscono i documenti di importanza centrale capaci di portare a sistema i diversi aspetti del processo programmatico e del conseguente controllo. Questo approccio ha avuto un duplice ed esplicito avallo legislativo; difatti l'art. 169, comma 3-bis del D. L.vo n. 267/2000 (articolo così sostituito dall'art. 74 del d.lgs. n. 118 del 2011, introdotto dal d.lgs. n. 126 del 2014) ha testualmente disposto che *"..... il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione"*, inoltre, ancor più recentemente, con l'art. 10, comma 3 del D.L.vo n. 33/2013 che, testualmente recita *"..... La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali"*.

In tale assetto, sono ritenuti coerenti con le fasi del Ciclo di gestione della Performance i seguenti provvedimenti di carattere programmatico adottati dall'Ente:

- Documento Unico di Programmazione 2020 – 2022, approvato dal Consiglio Comunale con Deliberazione n. 25 del 10/07/2019, esecutiva ai sensi di legge;
- La nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2020 – 2022, approvata dal Consiglio Comunale, con Deliberazione n. 3 del 28/02/2020, esecutiva ai sensi di legge;
- Il Bilancio di Previsione 2020-2022, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 4, del 28/02/2020;

- Piano Esecutivo di Gestione e Piano Dettagliato degli Obiettivi e delle performance 2020 del Comune di Bagnaria, approvati dal Comune con Deliberazione di G.C. n. 22, del 11/03/2020, esecutiva ai sensi di legge;

Si ritiene inoltre opportuno sintetizzare di seguito l'iter di attuazione del ciclo di gestione della performance ed il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione per l'anno 2020.

2 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La metodologia di valutazione concerne il duplice ambito di valutazione della performance organizzativa e della performance individuale. Nello specifico, la valutazione della performance organizzativa riguarda la rilevazione del grado di attuazione delle politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni ed alle esigenze della collettività, la realizzazione degli obiettivi strategici relativi all'amministrazione nel suo complesso, nonché la rilevazione di risultati conseguiti nelle singole articolazioni organizzative, in relazione agli obiettivi gestionali affidati.

La valutazione della performance individuale concerne, invece, la misurazione dell'apporto fornito da ciascuna figura dell'Ente, in ragione del ruolo e responsabilità ricoperti, alla realizzazione dei predetti obiettivi, cui è correlato l'eventuale riconoscimento del trattamento economico accessorio previsto dal contratto nazionale e integrativo.

3. PIANO DELLE PERFORMANCE, INDICAZIONI OBIETTIVI, PESATURA OBIETTIVI, DETERMINAZIONE INDICATORI, DETERMINAZIONE DEI RISULTATI ATTESI E ASSEGNAZIONE BUDGET DISPONIBILE:

la Giunta Comunale, con deliberazione n. 22/2020, ha approvato il Piano Dettagliato degli Obiettivi e delle performance relativo all'anno 2020 ed il Piano esecutivo di gestione. Per ogni settore, sulla base del programma da attuare, la Giunta concerta con i Responsabili di Area alcuni obiettivi strategici di sviluppo e/o di miglioramento con indicatori qualitativi e/o quantitativi possibilmente rilevanti evidenziando il budget disponibile attestato nel bilancio e i valori attesi per il raggiungimento degli obiettivi.

La pesatura e rilevanza degli obiettivi è stato fissato in coerenza con i livelli di priorità determinati dall'Amministrazione comunale.

4 ORGANIZZAZIONE UFFICI COMUNE DI BAGNARIA

L'ente è strutturalmente suddiviso in quattro settori a cui fanno capo quattro distinte figure di Responsabili di servizio.

Ad ognuno dei sopradetti Responsabili sono state assegnate le risorse economiche ed umane necessarie al perseguimento delle finalità delineate dall'Amministrazione.

AREA UFFICIO TRIBUTI ED ATTIVITA' PRODUTTIVE Responsabile: Sig. Mauro Moglia, Cat. D1

AREA UFFICIO TECNICO – Responsabile: Geom. Massimo Campetti, Cat. D5,

Collaboratori: Botto Francesco Cat. C2, Baiardi Fabio Cat. B5

AREA UFFICIO FINANZIARIO – SEGRETERIA E SUPPORTO AL PERSONALE Responsabile: Sig.ra Stefania Pini Cat. C. 5;

AREA UFFICIO DEMOGRAFICO – SERVIZI ALLA PERSONA Responsabile: Sig.ra Lorenza Meroso, Cat. D2;

5 VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI E DEI RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI

L'OdV in base alla valutazione effettuata ha espresso una proposta di valutazione sulle performance organizzativa ed individuale, mediante la predisposizione di apposita scheda, dei dipendenti.

L'OdV ha successivamente proceduto ad inviare la relazione relativa alle proposte delle valutazioni dei dipendenti comunali e le relative schede di valutazione di ogni singolo dipendente alla Giunta Comunale per gli adempimenti di competenza.

Si dà atto che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Bagnaria prevede una media ponderata tra la performance organizzativa e la performance individuale.

I compensi sono commisurati alla valutazione ottenuta, come previsto dal sistema di misurazione della performance del comune di Bagnaria approvato con la sopra richiamata deliberazione di giunta comunale n. 26/2019;

Obiettivi per area e valutazione performance

Vengono indicati di seguito in maniera sintetica la valutazione della performance organizzativa e della performance individuale per ogni Area Organizzativa del Comune di Bagnaria e dei risultati raggiunti:

AREA DEMOGRAFICO/SERVIZI ALLA PERSONA

OBIETTIVI

Obiettivo 1	Rispetto normativa prevenzione della corruzione e della trasparenza	Indicatori: Aggiornamento obblighi trasparenza – attuazione misure di prevenzione
Obiettivo 2	Attività di sostegno economico persone in difficoltà e disagio sociale	Indicatori: pubblicizzazione – istruttoria - tempistiche
Obiettivo 3	Attivazione procedura telematica e registrazione e invio D.A.T. al Ministero della salute	Indicatori: ottemperanza alle norme di legge - tempistiche

Grado di raggiungimento della Performance organizzativa:

Si è documentata una migliore e più puntuale definizione degli interventi sulla trasparenza ed una più completa pubblicazione degli atti.

Si documenta inoltre l'attivazione di idonee misure di sostegno per persone in disagio sociale nonché la tempestività nelle procedure a sostegno di famiglie in disagio economico a causa dell'emergenza epidemiologica;

Gli obiettivi prefissati sono stati raggiunti al 100%.

Grado di raggiungimento della Performance individuale:

Si denota un buon livello di conoscenza della materia, buona la capacità di lavorare in un contesto organizzativo e di relazionarsi con le altre strutture e con gli amministratori.

AREA FINANZIARIA – SEGRETERIA E GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE

OBIETTIVI

Obiettivo 1	Rispetto normativa prevenzione della corruzione e della trasparenza	Indicatori: Aggiornamento obblighi trasparenza – attuazione misure di prevenzione
-------------	---	--

Obiettivo 2	Monitoraggio – indagine trimestrale congiunturale del personale – conto annuale e relativa relazione	Indicatori: Tempistiche – completezza dati
Obiettivo 3	Invio BDAP schemi di bilancio, dati analitici e piano degli indicatori del bilancio 2020 e rendiconto di gestione 2019 e documenti allegati	Indicatori: tempistiche – completezza dati trasmessi
Obiettivo 4	Calcolo fondo produttività anno 2020 e assistenza alla contrattazione decentrata	Indicatori: aggiornamento calcoli – predisposizione verbali – tempistiche – completezza dati pubblicati – supporto responsabile del personale

Grado di raggiungimento della Performance organizzativa:

Si è documentata una migliore e più puntuale definizione degli interventi sulla trasparenza ed una più completa pubblicazione degli atti.

Si documenta inoltre una puntuale tempistica nel rispetto degli obiettivi, completezza dei dati e rispetto delle norme di legge.

Gli obiettivi prefissati sono stati raggiunti al 100%.

Grado di raggiungimento della Performance individuale:

Si denota un buon livello di conoscenza della materia, buona la capacità di lavorare in un contesto organizzativo e di relazionarsi con le altre strutture e con gli amministratori

AREA TECNICA

OBIETTIVI

Obiettivo 1	Rispetto normativa prevenzione della corruzione e della trasparenza	Indicatori: Aggiornamento obblighi trasparenza – attuazione misure di prevenzione
-------------	---	--

Obiettivo 2	Lavori di messa in sicurezza ponte in razione Casa Galeotti	Indicatori: tempistica procedimenti amministrativi
Obiettivo 3	Lavori di messa in sicurezza di via XX settembre con rifacimento tratto del manto bituminoso.	Indicatori: rispetto tempistiche – sicurezza circolazione stradale.
Obiettivo 4	Manutenzione verde pubblico	Indicatori: tempistiche – pulizia aree verdi
Obiettivo 5	Manutenzione patrimonio comunale	Indicatori: manutenzione patrimonio rispetto tempistiche

Grado di raggiungimento della Performance organizzativa:

Si è documentata una migliore e più puntuale definizione degli interventi sulla trasparenza ed una più completa pubblicazione degli atti.

Sono state rispettate le procedure amministrative per la realizzazione dei lavori pubbliche e le tempistiche di realizzazione degli stessi.

Gli interventi di manutenzione sono stati puntualmente realizzati come da programmazione.

Gli obiettivi prefissati sono stati raggiunti al 100%.

Grado di raggiungimento della Performance individuale:

Si denota un buon livello di conoscenza della materia, buona la capacità di lavorare in un contesto organizzativo e di relazionarsi con le altre strutture e con gli amministratori

AREA TRIBUTI ED ATTIVITA' PRODUTTIVE

OBIETTIVI

Obiettivo 1	Rispetto normativa prevenzione della corruzione e della trasparenza	Indicatori: Aggiornamento obblighi trasparenza – attuazione misure di prevenzione
-------------	---	--

Obiettivo 2	Recupero IMU anno 2015	Indicatori: rispetto tempistiche
Obiettivo 3	Aggiornamento Regolamenti IMU, Entrate Comunali, Strumenti deflattivi.	Indicatori: aggiornamento regolamenti – tempistiche – completezza dati – conformità alle norme di legge

Grado di raggiungimento della Performance organizzativa:

Si è documentata una migliore e più puntuale definizione degli interventi sulla trasparenza ed una più completa pubblicazione degli atti.

Sono state rispettate le tempistiche per il recupero dei tributi locali.

I regolamenti sono stati aggiornati nel rispetto delle procedure amministrative e nel rispetto delle tempistiche assegnate, in conformità alle norme di legge.

Gli obiettivi prefissati sono stati raggiunti al 100%.

Grado di raggiungimento della Performance individuale:

Si denota un buon livello di conoscenza della materia, buona la capacità di lavorare in un contesto organizzativo e di relazionarsi con le altre strutture e con gli amministratori

Andamento delle valutazioni delle performance del personale dipendente in forma sintetica:

Dipendenti categorie B - C

punteggio	Compenso riconosciuto	Numero valutazioni espresse
Inferiore a 50	Nessun compenso	0
Pari o superiore a 50 e fino a 60	50%	0
Pari o superiore a 60 e fino a 70	65%	0
Pari o superiore a 70 e fino a 80	80%	0
Pari o superiore a 80 e fino a 90	90%	0
Superiore a 90	100%	2

Dipendenti con posizione organizzativa

punteggio	Compenso riconosciuto	Numero valutazioni espresse
Inferiore a 50	Nessun compenso	0
Pari o superiore a 50 e fino a 60	50%	0
Pari o superiore a 60 e fino a 70	65%	0
Pari o superiore a 70 e fino a 80	80%	0
Pari o superiore a 90 e fino a 90	90%	0
Superiore a 90	100%	3

Risultati raggiunti ed eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi assegnati.

Dall'analisi delle informazioni raccolte e delle valutazioni effettuate sui risultati e sui comportamenti dei dipendenti comunali di ciascuna area organizzativa si ravvisa la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato.

Lo stato di attuazione degli obiettivi, in riferimento alla percentuale di realizzazione e di quella attesa, registra un esito molto soddisfacente.

Ottime competenze professionali e capacità a lavorare in gruppo nonché capacità di relazionare ed interagire all'interno della struttura e con le altre strutture.

In forza di quanto sopra espresso si esprime un parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2020 da parte di ciascuna area organizzativa.

Bagnaria, lì 22/12/2021

F.to Il Segretario Comunale
Dott. Sandro Sciamanna