

Comune di Costa de' Nobili

Provincia di Pavia

RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2021 PROPOSTA DI VALUTAZIONE

L'anno 2022 il giorno 13 del mese di maggio presso il Comune di Costa de' Nobili si e' riunito l'Organismo di Valutazione per la verifica del raggiungimento degli obbiettivi 2021 di miglioramento o di sviluppo, approvati con la deliberazione della Giunta Comunale n. 24 del 03.06.2021 avente per oggetto: "Approvazione Piano degli obiettivi 2021", assegnati ai Responsabili di Area, in relazione al raggiungimento della retribuzione di risultato 2021

Il Nucleo di Valutazione è composto nelle persone dei Sigg.:

Dr. Umberto Fazia Mercadante - Presidente

Dr. Alfredo Garavaglia - Esperto esterno

Viste le apposite relazioni in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi riportate nel prospetto del PDO 2021 a cura dei Responsabili di Servizio;

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.

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.

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 2021/2023.

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 - 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 Performance." la Performance 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.

Sistema di trasparenza e integrità: Ai sensi della L.190/2013 è stato confermato a gennaio 2019 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 dalla Relazione del Responsabile al 31.01.2021, questo link nel 2021 è stato alimentato sufficientemente anche se, come evidenziato dalla scheda di monitoraggio pubblicata sul sito, vi sono ancora alcuni dati da sistemare.

Si dà atto che è stato effettuato un buon lavoro di popolamento con inserimento di dati nelle sezioni anche se non sempre perfettamente corrispondenti alle indicazioni del D.lgs 33/13. Il NdV esprime una valutazione positiva al lavoro svolto.

Collegamento Performance/Programma Anticorruzione: Ai sensi della L.190/2013 a marzo 2021 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2021-2023. Inoltre è stato 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. 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 2021 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO

Vista la relazione del responsabile dell'Area Amministrativa-Contabile e del Responsabile Area Servizi Demografici in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi riportati nel prospetto del PDO 2021;

Preso atto che il CCDI prevede che il risultato ai Responsabili incaricati di P.O. sia liquidato 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 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.

VERIFICA

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2021 sulla base delle relazioni dei Responsabili in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2021 come da allegato.

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2021.

La verifica viene effettuata sulla base:

- delle relazioni presentate dai Responsabili per quanto riguarda il PDO della propria area;
- 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.

RESPONSABILE Area Contabile: TREMONTE CARLA

RESPONSABILI Area Affari Generali: VICE-SEGRETARIO COMUNALE

RESPONSABILE Area Servizi Demografici: LUNGHI ALBERTO

RESPONSABILE Area Tecnica-Manutentiva: SINDACO

Si riporta il PDO anno 2021 completo di relazione da parte dei responsabili dei servizi:

	COMEN COSTA DE NORIEI									
THE WAY	SERVIZ DEMOGRAFICI RESP.ALNG III ALBERTO	Redo	PERM	TRINETA SHISTER	RACIONERA/TRIBITIAN MINISTRATIVA: RISE RACIONELA TREMOVIE	TREMONTE				
E 0	NESTRETONE	OARLDINO	MI OTA 3- OVI	DOCATOR	VALORE DE PARTENZA	VALORE DEPRESA VALORE DA RAGGIUNGERE	Representations	Neb - Diprofesi colondi	PISO	REACTOR ENGLIS
E a	(stift) d aver Lavetin perblased influentie e predipod abser med countri	95		an pro etc.	Sel can obtlians 2000 We consiste and exist it we change being the legislation of the le	de afficies producis samplé de e programment de la M.C. (1753) del 2016	201116	PLIMITE.	54	neren na ren a. 164 pendalas DAT, pengilanas 2016/2017 en. 31 pedalas has mas 2016/2015 en. mente verapento CA estás de comburado encental medito al electronistra debutar de buscates de mente agál incomi comercia miscolito and tibo o comegnete dal Resposadolo del Serrodo
578	MGGD RANKYO SIATO TATRINOVALE 4 see & D. Ly. 1182011	Sec.		Apprehendion obli	Ne cero dell'amo 2020 Iller sie avviso de lla faboltà di abstrar la caso per monish emplificato	e de inne d'Octoropoliticol de typicomo d'Alabatta de per d con solve	3014300	TI EMENTE.	25 25	Ny paon'ny taona mandritry no ben'ny tanàna mandritry ny taona dia kaominina mpikambana ny kaominina dia kaominina
TRATTA	. TRASPARENZA i kariment edaggis mor ao dote atidipequantupe a no mi do ominas la "AMMESTRAZINE TRASPARENTE	\$		a' derekta danggarane	in an make a Nove Paper or ones or i ker (i) and gil and digeteria on green and aggreens que ligen enferences pakelor al	Almen 166	DESCRIPTION OF THE PROPERTY OF	REMOVE	20	A resultabiling pr 1997 (1) is don 570 1700 to an one brace on the Benadi Gerea. Granta E. Haro Terrade pri to Tepperature Plang A.S. do and de space i lab be 1700 i son aller non sufficientemen. A doath of the control benadation have dipopularience. Nell's sprint usa valenciare profess a lacen within
ANNIEN TRATER	COMPLEAMENTO SERVEJOTI ADESIONE NODO DIPAGAMENTI ANGODA E CONTESTALE ATTRAZIONE DEI SERVEJI TELEMATICI SPID KAPP DO	2		Alfrahm with	Contrar energy as suiture, abster ett e permeternet CAC's Steles Chia	Policy productions all a governor conceptions	La empleto defensepena defensepena de D.P.C.M.	TREMENTE	ñ	Fel me a disemble 500 if the procedure concludes bigginal installed significant of the sidness of the sidness for the sidness
AND TRA	EMERGINEA CORONATION has not intente on migromance. It couples notice a gliquinost	0 *		levre addioaces improve mergen	Saro de un oprazación i destacas is das 1 filozogo	presale of part and part age.	Antidore of the St.	T. Shirth	20	ORANIE DOSTANOS O ILICOSORO EN ALVANDANO RECUENTANOS DE PROPERTORIOS CONTRACTORIOS DE PROPERTORIOS DE PROPERTO
APCI	ELECTORALE GESTIONECONSELÉAZIONIAMMENSTRATIVE	NA NA		redispositions e lavin ad	listocenti devedi. Pediscotto et . Il Referente d'est spesse edjerott il est alec- les de la set alec- les de la set alec-	rediposition at	Nei temási pervisti Gála legge	преш	25	le consultação i amente drativo é sono espáramente evolte in data dáxillo deboro 2001. Tudi gli efectories de servingo transference conclusi.
Page	Nepom delical Fare Servici Desognativi	Patrick d	felocki S	I begoes delectel Service Associates at no Contable	on Alde				П	
a division in	mentil (D) (N) (M) Milliament attitioners (M). Mensioners attitioners		-	a comment to i become one of the	Section 2	Therese h			T	
					Land of the same of the same of	W-12-00-12-00-12-00-12-00-12-00-12-00-12-00-12-00-12-00-12-00-12-00-12-00-12-00-12-00-12-00-12-00-12-00-12-00-			1	

In conclusione il NdV sulla base di quanto sopra riportato dichiara, ai fini della performance di area, il RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI attribuiti con il PDO 2021, DELL'AREA AMM.VA-CONTABILE E AREA SERVIZI DEMOGRAFICI, AL 100% pari al 50% della valutazione.

Ai fini della indennità di risultato:

- ✓ per il sig. LUNGHI ALBERTO, P.O. AREA DEMOGRAFICA, si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione allegata.
- ✓ per la sig.ra **TREMONTE CARLA**, P.O. AREA AMMINISTRATIVA-CONTABILE, si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione allegata.

In conclusione il NdV sulla base di quanto sopra riportato dichiara, ai fini della performance individuale, il RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA AMMINISTRATIVA-CONTABILE E AREA SERVIZI DEMOGRAFICI AL 100% pari al 50% della valutazione.

3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE

PERFORMANCE INDIVIDUALE INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA DEMOGRAFICA

Sulla base di quanto sopra riportato, si propone all'Amministrazione la seguente valutazione: Sig. Lunghi Alberto

A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al 100% di risultato;

INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA amministrativacontabile

Sulla base di quanto sopra riportato, si propone all'Amministrazione la seguente valutazione:

Sig.ra Tremonte Carla

A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al 100% di risultato;

Per concludere, l'OdV:

- demanda al Sindaco e alla Giunta Comunale ogni ulteriore valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2021.
- 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" che dovrà essere completata con la pubblicazione degli atti previsti dalla normativa vigente.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE Dr. Umberto Fazia Mercadante AIVAGI COWNING

IL COMPONENTE Dr. Alfredo Garavaglia

Alf (man)

