



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 2020 PROPOSTA DI VALUTAZIONE

L'anno 2021 il giorno 25 del mese di maggio presso il Comune di Costa de' Nobili si è riunito l'Organismo di Valutazione per la verifica del raggiungimento degli obiettivi 2020 di miglioramento o di sviluppo, approvati con la deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 09.10.2020 avente per oggetto: "Piano dettagliato degli obiettivi 2020 – Proposta all'esecutivo e approvazione", assegnati al Responsabile di Area, in relazione al raggiungimento della retribuzione di risultato 2020

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 2020 a cura del Responsabile del Servizio Amministrativo;

Visto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo che prevede la quantificazione e la ripartizione della produttività per la performance individuale dei dipendenti non incaricati di P.O.;

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.

La stessa Commissione per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) con deliberazione n°6/2011, ha avuto modo di precisare che l'adeguamento da parte degli enti locali alle disposizioni di cui al d.lgs150/09 va riferito esclusivamente agli articoli ed ai commi richiamati dal comma 2 dell'art.16 e del comma 1 dell'art.31, in quanto altrimenti si verificherebbe l'incongruenza che, a seguito del mancato tempestivo adeguamento, si avrebbe un'applicazione più ampia di quella che il legislatore ha voluto a regime, sulla base anche dell'intesa con la Conferenza Unificata delle Regioni in sede di attuazione della L.15/09 e di adozione dello stesso d.lgs.150/09. Inoltre, anche varie Corte dei Conti hanno evidenziato che la ridotta dimensione dell'ente, che comporta una minima dotazione di personale e spazi angusti nella programmazione della spesa, non rende funzionale l'applicazione di un Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, scritta su impostazioni con riferimento ad enti di media e grandi dimensioni, senza opportune semplificazioni.

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 stanziati 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 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/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 della tardività della pubblicazione del PDO/PdP 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 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 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: Nel corso del 2020 è cessata la responsabile dell'area affari generali/servizi demografici per trasferimento per mobilità volontaria con decorrenza 01.12.2020. In data 01.08.2020 è stata assunta la dipendente dell'Unione dei Comuni di Campospinoso e Albaredo Arnaboldi, signora Barbara Tagliabue (Resp. Dei servizi demografici), con contratto a tempo part-time determinato per n. 6 ore settimanali (art.1 comma 557 L.311/2004). Questa amministrazione ha in ruolo n° 1 dipendente incaricato di Posizione Organizzativa per la direzione dell'area amministrativa-contabile, mentre l'area affari generali è retta dal Segretario Comunale in convenzione.

Un comune di così ridotte dimensioni per poter dare risposte efficaci ed efficienti i propri cittadini è tenuto ad associare le proprie funzioni con i comuni limitrofi e superare quella dimensione campanilistica propria dei nostri comuni, come prevede la normativa per i comuni inferiori ai 5.000 abitanti..

Sistema di trasparenza e integrità: Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato a gennaio 2020 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 nel monitoraggio effettuato dal NdV al 31.03.2020. A seguito di collegamento con il sito del Comune il NdV dà atto che è stato effettuato un grande 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 2020 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2018-2020 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).

La funzione di controllo dell'effettiva attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente da parte del RPC, è stata riportata nella Relazione del Presidente Prevenzione Anticorruzione anno 2020 riportata sul sito di questo comune.

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

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

Preso atto che il CCDI prevede che il risultato ai Responsabili e la produttività per i dipendenti senza incarico di P.O. sia liquidata per il 50% sulla base della valutazione da parte dell'OdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 50% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dell'OdV per quanto riguarda le P.O. e da parte dei responsabili per quanto riguarda i dipendenti senza incarico di P.O.

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.

PERFORANCE 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;
- dai controlli effettuati sui documenti e sui dati dichiarati nella relazione;
- sentito il Sindaco;

RESPONSABILE Area Contabile : TREMONTE CARLA

RESPONSABILI Area Affari Generali : SEGRETARIO COMUNALE

RESPONSABILE Area Servizi Demografici : TAGLIABUE BARBARA

RESPONSABILE Area Tecnica-Manutentiva : SINDACO

Si riporta il PDO anno 2020 completo di relazione da parte dei responsabili dei servizi:

COMUNE COSTA DE' NOBILI											
SERVIZI DEMOGRAFICI: RESP. BARBARA TAGLIABUE											
PDO 2020											
RAGIONERIA/TRIBUTI/AMMINISTRATIVA: RESP. RAG CARLA TREMONTE											
SERVIZI	N	DESCRIZIONE	OBBIETTIVO	INDICATORE	INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	TEMPISTICA DI RILEVAZIONE	Note - Dipendenti coinvolti	PESO	RELAZIONE ragg.ato
TRIBUTI		1 Attività di accertamento posizioni tributarie e predisposizione ruoli coattivi	S	S	n° dipendenti	Nel corso dell'anno 2019 sono stati emessi avvisi di accertamento IMU e TASI relativamente all'anno 2014. L'attività prosegue per gli anni successivi. Si è resa necessaria una verifica dell'intera banca dati catastale	Verificare posizioni anagrafiche e pagamenti relativi alla IMU E TASI dal 2015	31.12.2020	TREMONTE	30%	sono emesse n. 33 posizioni di contribuenti che non hanno pagato l'IMU 2015, si sono verificate inoltre n. 16 posizioni di contribuenti che non hanno pagato la TASI 2015. Gli avvisi di accertamento sono stati notificati e si riscontra un buon esito in merito agli incassi
RAG		2 AGGIORNAMENTO STATO PATRIMONIALE ai sensi del D. Lgs. 118/2011	S	E	Approvazione atti	Nel corso dell'anno 2019 l'Ente si è avvalso della facoltà di adottare lo stato patrimoniale semplificato	redazione dello stato patrimoniale aggiornato al 31.12.2020 da allegare al consuntivo 2020	30.04.2021	TREMONTE	15%	Si è provveduto alla redazione della rivalutazione del Conto del Patrimonio con il programma di contabilità SISCOM e si è provveduto ad allegarlo al conto consuntivo anno 2019 approvato con deliberazione di C.C. n. 15 del 27/06/2020
AMMINISTRATIVA		3 TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	MI	A	n° di sezioni da aggiornare	In amministrazione trasparente sono stati inseriti tutti gli atti di propria competenza ed aggiornati quelli precedentemente pubblicati	Almeno 80%	Tempestiva monitoraggio sarà indicata da ANAC	TREMONTE	15%	Ai sensi della Legge 190/2013 in data 27/01/2020 è stato confermato con Delibera di Giunta Comunale il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Si da atto che questo link nel 2020 è stato alimentato sufficientemente. Si da atto che è stato effettuato un buon lavoro di popolamento e l'INDV esprime una valutazione positiva al lavoro svolto
AMMINISTRATIVA		4 EMERGENZA SANITARIA DA CORONAVIRUS COVID-19	MA	A	Interventi di contenimento e sostegno	Gestione emergenza sanitaria, adozione atti e provvedimenti, C.O.C.e Nucleo Crisi	Predisposizione atti e gestione emergenza	La tempestività dell'emergenza sanitaria è disposta con D.P.C.M.	TREMONTE	40%	In riferimento all'insorgere dell'emergenza sanitaria da coronavirus, la dipendente, con decreto n.7/2020 è stata inserita nel C.O.C., ha provveduto al raccordo con medico competente RSPP, al recepimento di tutte le disposizioni pervenute da ATS, Regione, Anci e Ministero, all'approvamento dei DPI e quanto necessario alla sicurezza degli utenti e degli operatori, all'acquisto di pannello protettivo da posizionarsi tra il pubblico e gli operatori. E' stata gestita la parte contabile inerente i risorse specifici di entrata e di spesa Ministeriali nonché del fondone (ex art.106 D.L. 34/2020 e art 39 D.L. 104/2020)
DEMOGRAFICI	S	ELETTORALE: GESTIONE REFERENDUM	T	A	predisposizione e invio atti	Inizio comizi elettorali - Predisposizione atti - Il Referendum è stato spostato in autunno.	predisposizione atti	Nei termini previsti dalla legge	TAGLIABUE	15%	A seguito indizione dei comizi inizialmente previsti per il 29/03/2020, in seguito revocati in data 05/03/2020 causa emergenza sanitaria, si è provveduto agli adempimenti necessari in seguito a nuova indizione dei comizi con elezioni avvenute in data 20-21/09/2020
DEMOGRAFICI		6 CHIUSURA REGISTRI DI STATO CIVILE. In seguito al Prot. 1434/2020 si proceda alla consegna in Prefettura di Pavia dei registri di stato civile anni dal 2012 AL 2015. Si proceda alla revisione, chiusura e consegna in Prefettura dei registri anni dal 2016 al 2019	Q	A	Chiusura atti	Il personale procede alla revisione, stampa, chiusura e consegna dei registri indicati in Prefettura	Predisposizione atti	31.12.2020	TAGLIABUE	85%	Si è provveduto alla revisione dei registri di stato civile ed alla rilegatura degli stessi. In seguito a dimissioni avvenute nel mese di marzo 2021 non è stato possibile procedere alla consegna in Prefettura anche a causa della chiusura degli uffici per emergenza sanitaria
Il Responsabile dell'Area											
Legenda «OBBIETTIVI»: MI - Miglioramento attività correnti, MA - Mantenimento attività correnti co maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dell'ente, S - Sviluppo, TR - Trasversale											
Legenda «INDICATORI»: T - Temporale, S - Spesa, A - Attività, E - Efficienza/Efficiacia, Q - Qualità											

Ai fini della indennità di risultato :

- ✓ per la sig.ra **TAGLIABUE BARBARA**, P.O. AREA DEMOGRAFICA, si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra Tagliabue Barbara : 50% su 50% come da scheda allegata.

Successivamente, ai fini della **produttività** per la sig.ra Tagliabue Barbara si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra Tagliabue Barbara: 50% su 50% come da scheda 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 come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra Tremonte Carla : 50% su 50% come da scheda allegata.

Successivamente, ai fini della **produttività** per la sig.ra Tremonte Carla si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra Tremonte Carla: 50% su 50% come da scheda allegata

3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE

PERFORMANCE INDIVIDUALE

INDENNITA' DI RISULTATO	POSIZIONE	ORGANIZZATIVA	AREA
DEMOGRAFICA/AMMINISTRATIVA			

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

Sig.ra Tagliabue Barbara

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
amministrativa-contabile			

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:

- domanda al Sindaco e alla Giunta Comunale ogni ulteriore valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2020.
- 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 Fazio Mercadante



IL COMPONENTE

Dr. Alfredo Garavaglia