

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 2022 PROPOSTA DI VALUTAZIONE

L'anno 2023 il giorno 08 del mese di Febbraio presso il Comune di Costa de' Nobili si e' riunito l'Organismo di Valutazione per la verifica del raggiungimento degli obbiettivi 2022 di miglioramento o di sviluppo, approvati con la deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 07.04.2022 avente per oggetto: "Approvazione Piano degli obiettivi 2022", assegnati ai Responsabili di Area, in relazione al raggiungimento della retribuzione di risultato 2022

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

Dr. Umberto Fazia Mercadante - Vice-Presidente in carica sino al 15.12.2022

Dr. Alfredo Garavaglia - Esperto esterno

Viste le apposite relazioni in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi riportate nel prospetto del PDO 2022 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 2022/2024.

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 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 ad aprile 2022 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, questo link nel 2022 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 ad aprile 2022 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2022-2024. 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 2022 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 2022;

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 2022 sulla base delle relazioni dei Responsabili in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2022 come da allegato.

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2022.

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 2022 completo di relazione da parte dei responsabili dei servizi:

	COMUNE DI COSTA DE' NOBILI	FDO 2622	270							
	AREA AMMINISTRATIVA-CONTABILE E SERVIZI DEMOGRAFICI	RESP.	AMM.	RESP. AMM, VO CONTABILE: TREMONTE	IONTE CARLA - RESP. SE.	CARLA - RESP. SERVIZI DEMOGRAFICI : LUNGHI ALBERTO (SINO AL 30/09/2022)	BERTO (SI	NO AL 30/09/20	22)	
SERVIZI	N DESCRIZIONE	ONITTAINO	INDICATOR	INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	VALORE DI PARTENZA VALORE DA RAGGIUNGERE	TEMPIÉTICA DI RILEVAZIONE	Note - Dipendenti colnvolti	PESO	RELAZIONE raggato
TRIBUTT	Attività di accertamento ufficio tributi relativamente a posizioni anagrafiche per predisposizione noti couttivi	MA S		n° dipendenti	Aggionramento catasto con movos software. Verifica delle protizioni anagrafiche di contribunti che non larmo pagato IMU e TASI 2016 e 2017: totale avvisi da emettere n. 107	Invio atti giudiziari	31.12.2022	TREMONTE	%0E	Net corno dell'armo 2022 è stata completata la fise di accertamento delle posizioni urbutario PMU/TASI 2016 e 2017 con firmuzione del ruolo coutrivo ed invio degli atti ad Agencia delle Entrare come da prospetti allegali. Sono state autorizzate re dilazioni di pagamento inspetivamente un 20% decermizazione del responsabile del servizio armunistrativo-comabile n. 1.5 e 16 del 15/04/2022 e. 2.5 del 17/06/2022. Con determizazione del Responsabile del Servizio n. 37 del 13/12/2022 sono stati approvati i intoli cantiri come segue: n. ID RUOLO 3449/2022 IMU E 3450/2022 TASI ami di imposta 2016 e 2017.
TRIBILL	2 Rkostruzione e riallineamento postzioni iributarie con catasto	MA S		n° dipendenti	Ricostruzione/riallineamento delle risultanze catastali dei contribuenti con agerzia territorio - nuovo software in uso SISCOM	Parifica dati comunali con dati catastali	31.12,2022	TREMONTE	36%	Il processo di trasferimento dati su movro software Siscom ed il successivo incrneiro dei dati con il catasto aggioranto. Tap permesso di ricostrure velocemente posizioni catastali annuale e di procedere in manicera più snella aud ovidenziare le posizioni debitorie insolute. La ricostruzione ed il riallimeamento dei dati risultano terminati alla data del 31/12/2022.
RACHONE	3 Adoxione Stato Partmoniale semplificato	MA		Approvazione atti	Aggiornamento Inventario e redazione della rivaltazione della rivaltazione del como del Parimonio cuni stato patrimi il programma di condibilità 31.12.2021 SISCOM da allegare all conto contentivo anno 2021	Aggionnamento Inventario e redazione della rivatuazione della rivatuazione della rivatuazione uni stato partimoniale semplificato al Il programma di condabilità 31.12.2021 SISCOM da allegare al conto consumivo anno 2021	31.07.2022	TREMONTE	%51	In data 28/04/2022, con deliberazione di Consiglio Commule n. 10, è stato approvato il tradicioni della gestione anno 2021 inonde il prospetto dello stato patrimoniale attivo e passivo anno 2021 aggiornato in base allo il riscultanzo condibili dell'intere all'inventanto opportunamente revisionato in base aggi ammostamenti dei beni e dei movoli la lovri in parte capitale efformati darante l'exercizio 2021. Alta data del 31/07/2022 l'antività risulta compitetata e lo stato patrimoniale risulta trasmosso alla piatulforna BDAP regolarmente.
AMBUIS	, TRASPARENZA: Inscrincento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	S IM		n° di sezioni da aggiomare	In armunistrazione trasparente sono stati insertii gii atti di propria competenza ed aggiornali quelli precedentemente pubblicati	Аппело 80%	Tempistica monitoraggi sarà indicata da ANAC	TREMONTE	10%	At sensi della Legge 199/2013 in data 28/04/2022 è sano confernato con Delibera di Giunta Commelle n. 14, il Paino Triemale per la Trespurenza e l'Imegrità. Si da auto che quesso liftic nd 2022 è sano alimentato sufficientemente. Si dà atto che è sato effettuato un buon lavoro di popolamento e IPACV esprime una valutazione positiva ai l'avoro svolto
AMMINIS	s URP: Portale del contribuente	on on		n. contribuenti		n. uterti supportati nell'accesso al Portale del contribuente	31.12.2022	TREMONTE	15%	Il Portale del Corrribuente risulta attivo e la cittadinanza comincia a riscontrare i dati tributari. 155% atturvezo la modifia i defenutiva attivo, dal portale è possibile altresi visualizzare gli utenti supportati come del regrata illegalo (e lutenti).
DEMOCR AFICO	6 ISTAT : ademplmentl previstl per avvio censimento	MA A		Approvazione atti/invio dati		Prodisporre ed inviare ad Istat gli atti richiesti	31.12.2022	LUNGHI	760L	Gli adempimenti sono stati svolti per la prima fisse di invio dati lstat su pryolazione rezidente in 70% quanno l'incariore è terminato in data 30/09/2022 ed in vista della tunora assurazione, l'Ulficio di Costismento è stato costituiun nel messe di novembre 2022 così come tutte le tulleriori fissi di avvio delle ribezzioni consuste. Per la parte di competatza del Responsabile del Servizio fino al 30.09/2022, gli adempimenti risultano completati.
DEMEKER) ELEZIONI REFERENDARIE	MA A		Adozione atti	Aggiornamento liste elettorali e adempimenti correlati alla costituzzione ufficio elettorale / seggi elettorali	Chisura adempimenti elettorali	Nei termini previsti dalla legge	LUNGHI	%0E	
				II Responsabile dell'Area	Area					
Legenda	Lejenda «OBERTIVI»; M.I. Miglioramento attività correnti, M.A Mantenimento attività correnti co maggiore, prevalente e concreto impenim del primornale. Lecenda «INDICATORI»: T. Tembriale. S. Sincal. A Artività. E Efficienza l'Afficacia. O - Onalità	naggiore,	e, prevale	nie e concreto impegnio del p	arsonale dell'ente;, S - Svilupto, TR - Trasversale	m, TR - Trasversale				

In conclusione il NdV sulla base di quanto sopra riportato dichiara, ai fini della performance di area, il RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI attribuiti con il PDO 2022, 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 (ovvero massimo erogabile 25% dell'indennità di p.o.);

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 (ovvero massimo erogabile 25% dell'indennità di p.o.);

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 2022.
- 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

OICOSTMONINOSULIVANINOS PAVIA

IL COMPONENTE Dr. Alfredo Garavaglia

Alpre la Corar V