



COMUNE DI COSTA DE' NOBILI

PROVINCIA DI PAVIA

GIUNTA COMUNALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE N.28 DEL 03/06/2021

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2020

L'anno **duemilaventuno** addì **tre** del mese di **giugno** alle ore **dieci** e minuti **zero** nella Sede Municipale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, si sono riuniti i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. Boschetti Luigi Mario - Sindaco	Sì
2. Fabbris Marco - Assessore	No
3. Pezzoni Teresio - Vice Sindaco	Sì
Totale Presenti:	2
Totale Assenti:	1

Con l'intervento e l'opera del Vice Segretario Comunale **Dott. Fazio Mercadante Umberto** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, **Boschetti Luigi Mario** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2020

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D.lgs. n. 150/2009, in attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, valutazione e monitoraggio degli obiettivi in funzione dell'applicazione del sistema di premialità individuale così come modificato dal D.Lgs.74 del 25.05.2017 in particolare gli art. 10 e 14 che prevedono:

Art. 10. Piano della performance e Relazione sulla performance

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:

a) omissis

b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Art. 14. Organismo indipendente di valutazione della performance

4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

6. La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 17.01.2019 avente per oggetto: Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa (art. 14 CCNL 21 maggio 2018) e per la graduazione dell'indennità di posizione e di risultato (art. 15 CCNL 21 maggio 2018) – pesatura PO – approvazione” ;

Richiamata la deliberazione di G.C. n° 50 del 09.10.2020 avente per oggetto “Approvazione Piano degli obiettivi 2020” con la quale è stato approvato il Piano delle Performance anno 2020 del Comune comprensivo degli obiettivi di processo e degli obiettivi strategici. Tutti obiettivi che a vari livelli e seppure di diversa natura mantenimento, miglioramento o sviluppo, contribuiscono, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente alla realizzazione del mandato istituzionale e delle missioni dell'ente.

Vista la Relazione sulla performance definita dal NdV, agli atti;

Vista la relazione del NdV con la quale è stato valutato il conseguimento degli obiettivi anno 2020 sulla base dell'analisi della relazione redatta dai responsabili di Area;

Dato atto che il NdV ha validato la relazione sulla Performance;

Visto il D.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii;

Visto il Regolamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto il D.lgs. N. 165/2001, e ss.mm.ii; favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000;

Visto l'articolo 141 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Con voti unanimi espressi nei modi di legge;

D E L I B E R A

1. Di approvare la Relazione della performance per l'anno 2020 allegata alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale della stessa;
2. Di demandare al Responsabile della trasparenza l'adozione delle azioni conseguenti all'adozione della presente deliberazione in merito alla pubblicazione nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web del Comune;

Successivamente, con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione viene dichiarata urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco
Boschetti Luigi Mario



Il Vice Segretario Comunale
Dott. Fazio Mercadante Umberto

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

n. 160 del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 22/06/2021 al 07/07/2021, come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Costa De' Nobili, li 22/06/2021



Il Vice Segretario Comunale
Dott. Fazio Mercadante Umberto

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

diventa esecutiva in data 02/07/2021

Decorso 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3° del D.Lgs 267/2000)

Costa De' Nobili, li 02/07/2021



Il Vice Segretario Comunale
Dott. Fazio Mercadante Umberto



COMUNE DI COSTA DE' NOBILI

PROVINCIA DI PAVIA

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N.28 DEL 03/06/2021

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2020

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della deliberazione in oggetto, ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 49 e 147 bis del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 e s.m.i.

Costa De' Nobili, lì 03/06/2021



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Tremonte Carla



COMUNE DI COSTA DE' NOBILI

PROVINCIA DI PAVIA

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N.28 DEL 03/06/2021

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2020

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Costa De' Nobili, lì 03/06/2021



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Dott. Umberto Fazia Mercadante



Comune di Costa de' Nobili

Provincia di Pavia

RELAZIONE PERFORMANCE ANNO 2020

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 “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 della Performance. La presente relazione evidenzia pertanto a consuntivo i risultati raggiunti dalle P.O. rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati.

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. 50 del 09.10.2020 avente per oggetto: “Approvazione Piano degli obiettivi 2020” con la quale è stato approvato il Piano delle Performance anno 2020 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 e coerente alla realizzazione del mandato istituzionale e delle missioni dell'ente. Con deliberazione G.C. n. 64 del 14.12.2019 è stato approvato il piano triennale delle Azioni Positive 2020/2022 in materia di pari opportunità.

Si evidenziano i dati strutturali dell'Ente:

Popolazione al 31.12.2020 n. 390.

La dotazione organica di questo Comune prevedeva dall' 01.01.2020 due figure a tempo indeterminato, una nell'area amministrativa-contabile ed una nell'area affari generali e servizi demografici;

In seguito a trasferimento per mobilità volontaria della figura a tempo indeterminato area affari generali e servizi demografici, con decorrenza dal 01.12.2020, la dotazione organica risultava così composta:

1 dipendente a tempo pieno ed indeterminato area amministrativa-contabile

1 dipendente a tempo determinato part-time area servizi demografici

1 staff del sindaco tempo determinato part-time

La responsabilità del Servizio Tecnico era assegnata al sindaco pro-tempore

La responsabilità del Servizio Affari Generali era assegnata al segretario comunale

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.

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 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/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 dell’anno 2020 il Comune di Costa de’ Nobili ha stipulato una convenzione con l’Unione di Campospinoso ed Albaredo Arnaboldi, per la figura di responsabile dell’area servizi demografici del Comune di Costa de’ Nobili per n.6 ore settimanali (causa trasferimento per mobilità volontaria della dipendente a tempo pieno ed indeterminato full time).

Un comune di così ridotte dimensioni per poter dare risposte efficaci ed efficienti ai 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. 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 2019 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO

Vista la relazione del responsabile dell'Area Amministrativa-Contabile in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi riportati 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 della relazione del Responsabile in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2020 come da allegato.

PERFORMANCE 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;
- del confronto con i dipendenti in merito a quanto riportato nella relazione.

3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE

PERFORMANCE INDIVIDUALE

INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA AMMINISTRATIVA-CONTABILE

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

Sig.ra **Carla Tremonte**

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

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P., l'organizzazione si valuta sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area

Mentre la **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE** è pari al **100%**.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA SERVIZI DEMOGRAFICI

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

Sig.ra **Barbara Tagliabue**

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

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P., l'organizzazione si valuta sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area

Mentre la **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE** è pari al **100%**.

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 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.

Questa relazione è stata validata dal Nucleo di Valutazione.

