



COMUNE DI PIEVE DEL CAIRO

Provincia di Pavia

Relazione sulla performance – anno 2021

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

nominato con Decreto Sindacale n. 2 del 18/01/2022

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 62 del 13/07/2021 di approvazione del sistema di valutazione della performance vigente dall'anno 2021

Presenta:

1. RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

PRESENTAZIONE

Il D.Lgs.150/09 e ss.mm.ii. 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 (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.Lgs. 150/09 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 Corti 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 la 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 DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

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.

PDO/PdP - Obiettivi e indicatori: Strumento fondamentale per l'attuazione del Sistema di misurazione e valutazione delle Performance" è il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO)/Piano delle Performance (PdP) che questa amministrazione ha elaborato annualmente per le finalità sopra citate.

La Performance individuale: Come riportato nel "Sistema di Valutazione della performance", la performance individuale viene valutata sotto diversi aspetti:

- a) il sapere applicato;
- b) le competenze relazionali;
- c) la motivazione e valutazione dei collaboratori;
- d) la capacità realizzativa;

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.

La Performance organizzativa: L'organizzazione si valuta sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area.

L'analisi per l'attuazione di politiche sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, obiettivo primo della performance 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.

Collegamento Performance/Programma Anticorruzione: Ai sensi della L. 190/2013 con deliberazione di GC n. 30 del 23/03/2021 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) 2021-2023 mentre già precedentemente era stato approvato il Codice di Comportamento Interno e la disciplina degli incarichi extra lavorativi dei dipendenti. 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.

Si dà atto, inoltre, che è stata pubblicata la relazione sull'anticorruzione da parte del Responsabile della prevenzione alla 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).

ATTI COMUNALI ADOTTATI IN MATERIA

- DELIBERAZIONE di GIUNTA COMUNALE n. 70 del 15.10.2018 di approvazione del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi concernenti rispettivamente l'assetto organizzativo del Comune, l'attribuzione di responsabilità gestionali per l'attuazione degli obiettivi, i sistemi di coordinamento, l'esercizio delle funzioni di direzione, le linee procedurali di gestione del personale e le norme per la costituzione e il funzionamento dell'Oiv;
- DECRETO SINDACALE n. 2 del 18/01/2022 di nomina del Segretario Comunale ad Organismo Indipendente di Valutazione monocratico;
- DELIBERAZIONE di CONSIGLIO COMUNALE n. 8 del 31/03/2021 di approvazione della nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione e del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2021/2023, smi;
- DELIBERAZIONE di GIUNTA COMUNALE n. 34 del 13/04/2021 di approvazione del piano delle dotazioni finanziarie da assegnare ai responsabili dei servizi per l'anno 2021;
- DELIBERAZIONE di GIUNTA COMUNALE n. 62 del 13/07/2021 di approvazione del sistema di valutazione della performance vigente dall'anno 2021;
- DELIBERAZIONE di GIUNTA COMUNALE n. 68 del 28/07/2021 di approvazione del piano delle performance e piano degli obiettivi 2021;
- DETERMINAZIONI del Responsabile dell'Area Finanziaria – Tributi n. 27 del 07/06/2021 e n. 41 del 12/08/2021 rispettivamente di costituzione e di rideterminazione del fondo per le risorse decentrate 2021;
- DELIBERAZIONE di GIUNTA COMUNALE n. 69 del 28/07/2021 di presa d'atto del verbale della delegazione trattante del 15/06/2021 per l'anno 2021;
- DELIBERAZIONE di GIUNTA COMUNALE n. 69 del 28/07/2021 di presa d'atto del verbale della delegazione trattante del 15/06/2021 per l'anno 2021;
- DELIBERAZIONE di GIUNTA COMUNALE n. 88 del 21/09/2021 di approvazione definitiva del verbale della delegazione trattante del 15/06/2021 per l'anno 2021;
- DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE n. 31 del 05/05/2020 di approvazione del regolamento per gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016;
- DELIBERAZIONE di GIUNTA COMUNALE n. 99 del 17/11/2020 di approvazione del piano triennale delle azioni positive 2020/2022;
- DELIBERAZIONE di GIUNTA COMUNALE n. 14 del 16/02/2021 s.m.i. di approvazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2022, smi;

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

Il Contesto esterno di riferimento

La Popolazione

La popolazione residente nel territorio comunale al 31/12/2021 ammonta a n. 1770 unità, così suddivise:

Maschi: 866 unità

Femmine: 904 unità

Il tasso di natalità relativo all'ultimo quinquennio risulta essere il seguente:

- Anno 2017: 0,46%
- Anno 2018: 0,88%
- Anno 2019: 0,41%
- Anno 2020: 0,27%
- Anno 2021: 0,25%

Il tasso di mortalità relativo all'ultimo quinquennio risulta essere il seguente:

- Anno 2017: 1,78%
- Anno 2018: 1,81%
- Anno 2019: 2,33%
- Anno 2020: 2,77%
- Anno 2021: 1,68%

Il territorio di competenza dell'Ente ha una superficie di 25,51 kmq ed una densità per Kmq: 69,61.

La struttura organizzativa del Comune

Con Deliberazione G.C. n. 14 del 16/02/2021 smi è stato approvato il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023.

Nel corso dell'esercizio 2021 si sono registrate le seguenti variazioni del personale in servizio:

- N. 1 cessazione per pensionamento – cat. D – Servizi Demografici ed Elettorale a far data dal 03/04/2021;
- N. 1 cessazione per mobilità volontaria – cat. C – Servizio Segreteria, Protocollo e Servizi Sociali a far data dal 28/11/2021;
- N. 1 nuova assunzione mediante scorrimento di graduatoria di propria procedura selettiva concorsuale – cat. C - Servizi Demografici ed Elettorale a far data dal 01/02/2021, successivamente trasferita al Servizio Segreteria, Protocollo e Servizi Sociali a far data dal 29/11/2021;
- N. 1 nuova assunzione mediante scorrimento di graduatoria di procedura selettiva concorsuale di altro ente – cat. C - Servizi Demografici ed Elettorale a far data dal 06/12/2021.

La consistenza del personale in servizio presso il Comune di Pieve del Cairo al 31/12/2021 risulta essere la seguente:

Servizio Tecnico - Manutentivo: n. 1 dipendente di Cat. D, titolare di P.O., n. 1 dipendente di Cat. B (anche addetto ad autista scuolabus);

Servizio Polizia Locale, Commercio e SUAP: n. 1 dipendente di Cat. D, titolare di P.O., n. 1 dipendente di Cat. C;

Servizio Finanziario e Tributi: n. 1 dipendente di Cat. D, titolare di P.O.;

Servizio Segreteria, Protocollo e Servizi Sociali: n. 1 dipendente di Cat. C;

Servizi Demografici: n. 1 dipendente di Cat. C;

Segretario Comunale: n. 1 unità in reggenza.

VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2021

Preso atto che il Sistema di valutazione della performance del Comune di Pieve del Cairo prevede il seguente quadro sinottico, che riporta, nelle righe, i fattori di valutazione, nelle colonne le figure valutate e, in ciascuna cella, il soggetto competente ad esercitare la valutazione:

	Responsabili di struttura	Dipendenti
Sapere applicato	Segretario Comunale	Responsabili di struttura
Competenze relazionali	Segretario Comunale	Responsabili di struttura
Motivazione e valorizzazione dei collaboratori	Organismo indipendente di valutazione	Fattore non valutato
Capacità realizzativa	Organismo indipendente di valutazione	Responsabili di struttura

Preso altresì atto che la tabella di raccordo tra valutazione e compensi è la seguente, con la precisazione che nel caso vengano assegnati più obiettivi ad uno stesso dipendente o responsabile la valutazione finale sarà data dalla media delle percentuali di risultato raggiunto nei singoli obiettivi:

Valutazione ottenuta	% Compenso riconosciuto
Superiore a 90	100%
Superiore a 80 e fino a 90	90%
Superiore a 70 e fino a 80	80%
Superiore a 60 e fino a 70	65%
Pari o superiore a 50 e fino a 60	50%
Inferiore a 50	Minimo contrattuale

2. VERIFICA

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2021.

PERFORMANCE INDIVIDUALE: POSIZIONI ORGANIZZATIVE E COLLABORATORI - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2021

AREA DEMOGRAFICA

RESPONSABILE: Sig.ra Ferraris Donata Maria Teresa, Cat. D: valutata per i soli fattori: a) sapere applicato, b) competenze relazionali, c) motivazione e valutazione dei collaboratori in quanto pensionata nei primi mesi del 2021: punteggio conseguito 97, come da apposita scheda di valutazione.

L'organismo indipendente di valutazione, sulla base di quanto sopra riportato, dà atto del raggiungimento degli obiettivi e pertanto dichiara, ai fini della retribuzione di risultato, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA DEMOGRAFICA/RESPONSABILE = 97** che sulla base della tabella di raccordo tra valutazione e compensi determina il riconoscimento del compenso al 100%;

Infine, si prende atto della valutazione dei collaboratori per i seguenti fattori a) sapere applicato, b) competenze relazioni, c) capacità realizzativa mediante l'apposita scheda di valutazione redatta dal responsabile come segue:

COLLABORATORE: Dott.sa Lombardi Chiara – Cat. C: punteggio conseguito **97,00 su 100** come da apposita scheda di valutazione.

L'organismo indipendente di valutazione, sulla base di quanto sopra riportato, dà atto del raggiungimento degli obiettivi e pertanto dichiara, ai fini dell'erogazione del compenso premiale, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA DEMOGRAFICA/COLLABORATORI = 97,00** che sulla base della tabella di raccordo tra valutazione e compensi determina il riconoscimento del compenso al 100%.

AREA TECNICA

RESPONSABILE: Geom. Moro Gabriele, Cat. D

- Valutazione per i fattori: a) sapere applicato, b) competenze relazionali, c) motivazione e valutazione dei collaboratori: punteggio conseguito 0,97, come da apposita scheda di valutazione;
- Valutazione per il fattore: d) capacità realizzativa: punteggio conseguito 100, come da apposita scheda di valutazione;

L'organismo indipendente di valutazione, sulla base di quanto sopra riportato, dà atto del raggiungimento degli obiettivi e pertanto dichiara, ai fini della retribuzione di risultato, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA TECNICA/RESPONSABILE = 97** che sulla base della tabella di raccordo tra valutazione e compensi determina il riconoscimento del compenso al 100%.

Infine, si prende atto della valutazione dei collaboratori per i seguenti fattori a) sapere applicato, b) competenze relazionali, c) capacità realizzativa mediante l'apposita scheda di valutazione redatta dal responsabile come segue:

COLLABORATORE: Sig. Tacconi Alberto – cat. B: 97,33 su 100 come da apposite schede di valutazione.

L'organismo indipendente di valutazione, sulla base di quanto sopra riportato, dà atto del raggiungimento degli obiettivi e pertanto dichiara, ai fini dell'erogazione del compenso premiale, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA TECNICA/COLLABORATORI = 97,33** che sulla base della tabella di raccordo tra valutazione e compensi determina il riconoscimento del compenso al 100%;

AREA FINANZIARIA – TRIBUTI

RESPONSABILE: Sig.ra Serena Montini – Cat. D

- Valutazione per i fattori: a) sapere applicato, b) competenze relazionali: punteggio conseguito 0,98, come da apposita scheda di valutazione;
- Valutazione per il fattore: d) capacità realizzativa: punteggio conseguito 100, come da apposita scheda di valutazione;

L'organismo indipendente di valutazione, sulla base di quanto sopra riportato, dà atto del raggiungimento degli obiettivi e pertanto dichiara, ai fini della retribuzione di risultato, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA FINANZIARIA - TRIBUTI/RESPONSABILE = 98** che sulla base della tabella di raccordo tra valutazione e compensi determina il riconoscimento del compenso al 100%;

AREA POLIZIA LOCALE

RESPONSABILE: Com. Armeli Rino Giuseppe, Cat. D

- Valutazione per i fattori: a) sapere applicato, b) competenze relazionali, c) motivazione e valutazione dei collaboratori: punteggio conseguito 0,97, come da apposita scheda di valutazione;
- Valutazione per il fattore: d) capacità realizzativa: punteggio conseguito 100, come da apposita scheda di valutazione;

L'organismo indipendente di valutazione, sulla base di quanto sopra riportato, dà atto del raggiungimento degli obiettivi e pertanto dichiara, ai fini della retribuzione di risultato, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA POLIZIA LOCALE/RESPONSABILE = 97** che sulla base della tabella di raccordo tra valutazione e compensi determina il riconoscimento del compenso al 100%.

Infine, si prende atto della valutazione dei collaboratori per i seguenti fattori a) sapere applicato, b) competenze relazionali, c) capacità realizzativa mediante l'apposita scheda di valutazione redatta dal responsabile come segue:

COLLABORATORE: Sig. Pugno Sergio: 97,00 su 100 come da apposita scheda di valutazione. L'organismo indipendente di valutazione, sulla base di quanto sopra riportato, dà atto del raggiungimento degli obiettivi e pertanto dichiara, ai fini dell'erogazione del compenso di premialità, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA POLIZIA LOCALE/COLLABORATORI = 97,00** che sulla base della tabella di raccordo tra valutazione e compensi determina il riconoscimento del compenso al 100%;

3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE

PERFORMANCE INDIVIDUALE RESPONSABILI

Sulla base di quanto sopra riportato, a seguito della ponderazione delle valutazioni, il NdV propone all'Amministrazione le seguenti valutazioni:

VALUTAZIONE COMPLESSIVA RESPONSABILE POLIZIA LOCALE

– **Sig. Armeli Rino Giuseppe** dal 01/01/2021 al 31/12/2021 Valutazione totale pari al: **97%** di risultato come da scheda allegata;

VALUTAZIONE COMPLESSIVA RESPONSABILE AREA DEMOGRAFICA

– **Sig.ra Ferraris Donata Maria Teresa** dal 01/01/2021 al 03/04/2021 Valutazione totale pari al: **97%** di risultato come da scheda allegata;

VALUTAZIONE COMPLESSIVA RESPONSABILE AREA FINANZIARIA - TRIBUTI

– **Sig.ra Serena Montini** dal 01/01/2021 al 31/12/2021 Valutazione totale pari al: **98%** di risultato come da scheda allegata;

VALUTAZIONE COMPLESSIVA RESPONSABILE AREA TECNICA

- **Geom. Moro Gabriele** dal 01/01/2021 al 31/12/2021 Valutazione totale pari al: **97%** di risultato come da scheda allegata;

PERFORMANCE INDIVIDUALE COLLABORATORI

A seguito della ponderazione delle valutazioni sul raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dipendenti e dei comportamenti organizzativi il NdV dà atto delle seguenti valutazioni complessive:

VALUTAZIONE COMPLESSIVA – AREA DEMOGRAFICA

sig.ra Lombardi Chiara: 97% su 100% di produttività come da scheda allegata

VALUTAZIONE COMPLESSIVA – POLIZIA LOCALE

sig. Pugno Sergio: 97% su 100% di produttività come da scheda allegata.

VALUTAZIONE COMPLESSIVA – AREA MANUTENTIVA/SOCIALE

sig. Tacconi Alberto: 97,33% su 100% di produttività come da scheda allegata.

4. MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle performance, l'organizzazione si valuta sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area e pertanto si attesta al 97%.

Per concludere, l'Organismo Indipendente di Valutazione:

- 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 "Valutazione e Trasparenza" che dovrà essere completata con la pubblicazione degli atti previsti dalla normativa vigente.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

L'organismo indipendente di valutazione
f.to Dott. Daniele Bellomo