

COMUNE DI CONFIENZA
PROVINCIA DI PAVIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Copia

N° 9 del 11-02-2022

OGGETTO: Approvazione relazione sulla performance anno 2021 ed approvazione graduatoria progressioni orizzontali.

L'anno duemilaventidue, addì undici del mese di febbraio alle ore 10:30, **in modalità telematica**, previa l'esaurimento delle modalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita, sotto la Presidenza del Sindaco **DELLA TORRE FRANCESCO** la Giunta Comunale. Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale il Vice Segretario Comunale Dott.**Fazia Mercadante Umberto**

Intervengono i Signori:

| Cognome e nome | Qualifica | Presenti-Assenti |
|----------------------------------|---------------------|---------------------------------|
| DELLA TORRE FRANCESCO | SINDACO | P |
| ZANOTTI FRAGONARA MICHELE | VICE SINDACO | P |
| NATALE ANGELA GIOVANNA | ASSESSORE | P |
| Totale | | 3 Presenti 0 Assenti |

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta e invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento:

OGGETTO: Approvazione relazione sulla performance anno 2021 ed approvazione graduatoria progressioni orizzontali.

LA GIUNTA COMUNALE

RIUNITASI in modalità telematica, in ottemperanza alle disposizioni di cui al D.L. 16/03/2020;

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;

Premesso che l'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs n. 150/2009 prevede l'adozione di una "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse;

Vista la Relazione sulla performance predisposta, allegata alla presente deliberazione, di cui forma parte integrante e sostanziale e dato atto che è stata vidimata dai componenti del Nucleo di valutazione, i quali hanno espresso parere favorevole in merito;

Vista altresì la graduatoria delle progressioni orizzontali con il relativo punteggio redatta a conclusione dell'avviso per l'assegnazione p.o pubblicato il 04/02/2022 contenuta nella relazione surriportata;

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

Visto il D.Lgs n. 165/2001, e ss.mm.ii;

Visto il D.Lgs 267/00;

Visto il vigente Statuto Comunale;

SENTITI i pareri resi dai Responsabili dei Servizi interessati, ai sensi dell'art. 49, 1° e 2° comma, del D.LGS. 18/08/2000 n. 267, di cui all'allegata attestazione;

Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi voluti dalla legge;

DELIBERA

- 1) Di considerare le premesse quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 2) Di approvare la Relazione della performance per l'anno 2021 allegata alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale della stessa nonché la graduatoria per l'assegnazione della progressione orizzontale a favore delle dipendenti Concina Geromina e Iacomuzio Nadia che hanno ottenuto il punteggio per la corresponsione della relativa p.o.
- 3) Di stabilire che la Relazione sulla performance venga pubblicata alla Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web del Comune.
- 4) Di dare atto che la spesa derivante dall'attribuzione della p.o. avente decorrenza dal 1° gennaio 2021 trova collocazione nell'idoneo capitolo di bilancio già precedentemente definito.

SUCCESSIVAMENTE

RITENUTA l'opportunità di dare immediata attuazione al presente provvedimento;

VISTO l'art.134, 4° comma, del D.Lgs.267/2000;

Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi voluti dalla legge;

D E L I B E R A

di dichiarare la presente immediatamente eseguibile.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021 E GRADUATORIA ATTRIBUZIONE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Alla cortese attenzione del Sindaco
e della Giunta Comunale

PREMESSA

La presente relazione, predisposta ai sensi e per gli effetti dell'art. 10 comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con delibera di giunta comunale n. 63 del 29/12/2018 è stato specificato che la valutazione delle performance dei titolari di posizione organizzativa ha luogo con l'assegnazione di un punteggio massimo di 60 punti per il raggiungimento degli obiettivi annualmente individuati nel Piano della Performance o in mancanza negli atti di programmazione generale ed in ogni altro strumento di programmazione, ovvero fissati negli atti di indirizzo e/o direttive della Giunta e/o del Consiglio Comunale.

La valutazione dei dipendenti privi di posizione organizzativa, invece, prevede l'assegnazione di un punteggio massimo di 60 punti da attribuire per i comportamenti professionali e organizzativi esplicitati nel Sistema di Valutazione.

Detto Sistema ha previamente individuato i criteri ed i parametri di valutazione.

Partendo dal presupposto che l'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, in tema di adozione del cd. "Piano della Performance" costituisce mera norma di indirizzo per gli Enti Locali, i quali sono tenuti ad organizzare la propria attività in funzione della distinzione tra performance organizzativa ed individuale mediante determinazione di obiettivi specifici e coordinando tra loro i propri documenti programmatici indicati dal D.Lgs. n.267/2000, il Comune di Confienza ha optato per una soluzione semplificata dotandosi del Piano della Performance per gli anni 2020/2022, approvato con deliberazione G.C.n. 62 del 31/12/2020.

Gli obiettivi sono stati individuati inoltre in tutti gli atti di programmazione generale, quali la Relazione previsionale e programmatica ed il bilancio di previsione, e negli atti di programmazione settoriale, quali il Programma triennale delle OO.PP., il Programma del fabbisogno del personale, il Programma degli incarichi, il Piano del Diritto allo studio, etc.

La Giunta, mediante propri provvedimenti deliberativi di indirizzo ha, altresì, dato avvio a procedimenti assegnati alla direzione e gestione dei singoli Responsabili.

I responsabili, ovviamente, sono stati altresì, chiamati a svolgere l'attività amministrativa ordinaria e ad assolvere alle rispettive competenze istituzionali afferenti ai propri settori organizzativi con puntualità e nel rispetto dei tempi assegnati dall'Amministrazione.

Con il presente documento, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 10, comma 1, lett. b), d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, di 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, si rendono noti i risultati organizzativi e individuali raggiunti nel 2021 rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Il Piano della Performance è un documento di carattere ricognitorio e prevede tutte le fasi di programmazione - gestione-rendicontazione attuate dall'ente per lo svolgimento della propria attività istituzionale, al fine di addivenire alla valutazione della performance di Ente e individuale.

Per il Comune di Confienza il Ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- 1) definizione preventiva e assegnazione degli obiettivi, corredati di valori attesi e indicatori;
- 2) collegamento tra obiettivi e risorse a disposizione (umane, finanziarie, strumentali);
- 3) monitoraggio del grado di realizzazione degli obiettivi in corso d'anno e adozione di interventi correttivi volti alla piena realizzazione degli obiettivi;
- 4) misurazione dei risultati e delle prestazioni (performance) conseguite;
- 5) utilizzo dei sistemi premianti secondo logiche di valorizzazione del merito;

6) rendicontazione dei risultati agli organi politici (Sindaco, Giunta, Consiglio), tecnico-amministrativi (Vice Segretario Comunale, Posizioni Organizzative,), di controllo nonché a utenti dei servizi, cittadini e portatori di interesse a qualsiasi titolo.

Alla base del Ciclo di gestione della performance;

OPERATIVO — GESTIONALE, a valenza annuale, composto dal Piano esecutivo di gestione (PEG) e dal Piano dettagliato degli obiettivi (PDO), anche integrati tra loro;

RICONITORIO — COMUNICATIVO, a valenza annuale ed in parte pluriennale, composto dal Rendiconto di bilancio, dalla Relazione al consuntivo e dal Consuntivo di PEG.

Tali atti costituiscono nel loro insieme il Piano della Performance dell'ente.

L'Amministrazione

Il Comune di Confienza ha circa 1600 abitanti, una superficie di 26,73 kmq. ed una densità abitativa di 60 ab/kmq. Sul territorio comunale è attivo un plesso scolastico (scuola dell'infanzia paritaria, primaria e secondaria di primo grado) che fa capo all'istituto comprensivo di Robbio

La struttura organizzativa, con riferimento all'anno 2021, è stata composta da 3 dipendenti, suddivisi in 3 settori:

| |
|--|
| SERVIZIO DEMOGRAFICO ELETTORALE E SERVIZI STATISTICI |
| SERVIZIO ECONOMICO - FINANZIARIO |
| SERVIZIO TECNICO - TERRITORIO E AMBIENTE - AMMINISTRAZIONE GENERALE - SERVIZI ALLA PERSONA – PROTOCOLLO – SEGRETERIA – AFFARI GENERALI – SERVIZIO TRIBUTI |

Il coordinamento dell'intera struttura è affidato al Vice Segretario.

Ad ognuno dei sopradetti Responsabili sono state assegnate le risorse economiche ed umane necessarie al perseguitamento delle finalità delineate dall'Amministrazione.

Al riguardo, i risultati raggiunti dalla struttura appaiono congruenti e pienamente rispondenti a dette finalità.

Si precisa che nell'Ente non sono state segnalate discriminazioni di natura sessista ed il personale di entrambi i generi opera in modo coordinato ed in accordo nel perseguitamento delle finalità istituzionali.

Nonostante l'indiscutibile impegno dei singoli, che va sovente oltre lo stretto necessario, data la struttura dell'Ente, di limitate dimensioni demografiche e con un totale di n. 3 dipendenti effettivi in organico, la performance effettivamente richiesta non può che limitarsi al corretto utilizzo delle risorse assegnate, evidenziandosi una situazione economica, gestionale ed operativa assolutamente insufficiente a consentire ulteriori implementazioni delle attività già svolte, in dipendenza dell'attuale quadro normativo statale, il quale non consente il reperimento di maggiori risorse economiche e/o umane.

Tuttavia, il personale ha garantito il corretto espletamento delle attività aggiuntive previste per l'anno 2021 - dal Piano della Performance.

In base a quanto sopra descritto si individua il principale punto di forza nella qualità del personale e nella cultura lavorativa da esso rappresentata; i principali punti di debolezza risiedono nella scarsità di risorse economiche disponibili per la concreta incentivazione e nel ridotto numero di unità di personale in relazione ai carichi di lavoro.

In conclusione, evidenziato che gli obiettivi del titolare di P.O. coincidono con gli obiettivi dei Servizi ad essi affidati, viste le valutazioni espresse dal Nucleo di valutazione in data odierna si evince una gestione dei rispettivi compiti e obiettivi, da parte di tutto il personale di livello.

ELENCO OBIETTIVI ANNO 2021

| |
|--|
| SERVIZIO DEMOGRAFICO (anagrafe, stato civile) ELETTORALE E SERVIZI STATISTICI |
|--|

| | |
|--|--|
| <u>DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO</u> | Mantenimento dello standard di funzionamento attuale e delle iniziative programmate e in modo particolare: <ul style="list-style-type: none"> - Miglioramento accessibilità e ricerca atti pubblicati sul sito web istituzionale - Assicurare la continuità dell'erogazione dei servizi - Aggiornamento e potenziamento controlli anagrafici - Garantire la puntuale applicazione delle innovazioni normative, in particolare il subentro in ANPR - Gestione Toponomastica |
|--|--|

| Servizio Economico – Finanziario | |
|--|--|
| <u>DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO</u> | |
| | Mantenimento dello standard di funzionamento attuale e in modo particolare: <ul style="list-style-type: none"> - Garantire la tempestività dei pagamenti ai fornitori - Contenimento e controllo spesa del personale ai sensi della normativa vigente - Garantire la puntuale applicazione delle innovazioni normative - Potenziamento attività accertamento e riscossione – anche coattiva – entrate tributarie (IMU e TASI) |

| Servizio Tecnico – Tributi - Territorio E Ambiente - Amministrazione Generale - Servizi Alla Persona – Protocollo – Segreteria – Affari Generali | |
|---|--|
| <u>DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO</u> | |
| | Miglioramento dello standard di funzionamento attuale e della tempistica di evasione attività e in modo particolare: <ul style="list-style-type: none"> - Opere pubbliche (obiettivi indicati nel piano triennale OO.PP.) - Elenco annuale manutenzioni strade, marciapiedi e arredo urbano - Tutela e qualità dell'ambiente - Servizio manutentivo e urbanistica - Elaborazione e sviluppo forme per la gestione e manutenzione del Cimitero Comunale - Misure in tema di anticorruzione e trasparenza - Potenziamento attività accertamento e riscossione – anche coattiva – tassa rifiuti |

Criticità e opportunità

L'Ente ha adottato la nuova contabilità finanziaria prevista dal D.Lgs. n. 118/2001, entrata in vigore per tutti gli enti "ufficialmente" nel 2015.

Il bilancio dell'esercizio 2021 si è collocato in un contesto della finanza locale particolarmente complesso per una serie di fattori e di vincoli che hanno condizionato l'impostazione degli strumenti programmatici. Scarso grado di autonomia nella definizione delle risorse proprie, situazione di estrema difficoltà per la riduzione dei trasferimenti erariali, limiti imposti dal "Pareggio di bilancio" hanno comportato notevoli sforzi da parte di tutti gli organi dell'Ente per attuare i

programmi 2021, benché le potenzialità finanziarie dell'Ente abbiano permesso una buona programmazione senza dover ricorrere alla leva dell'aumento della pressione tributaria.

Gli investimenti programmati hanno rappresentato l'occasione per la crescita dei servizi erogati e un miglioramento della qualità nelle prestazioni.

Le risorse destinate alle spese correnti sono state riviste rispetto all'esercizio precedente, per effetto delle diverse decisioni di spesa impostate da parte dei singoli responsabili di settore ed in seguito all'andamento delle previsioni di entrata ipotizzate nel bilancio di competenza 2021.

Le criticità / opportunità, riscontrate e da perseguire, devono indagare le seguenti direttive:

- in termini di qualità della gestione delle attività ordinarie attraverso una maggiore programmazione e controllo, per snellire l'attività amministrativa ed i relativi costi;
- semplificazione delle procedure interne e coinvolgimento sempre più trasversale dei servizi;
- miglioramento della qualità delle relazioni esterne con particolare attenzione allo snellimento delle procedure, compatibilmente con quelle imposte dalla normativa, per contenere i tempi di rilascio di concessioni, licenze, autorizzazioni e permessi, che devono essere sempre più vicini alle esigenze di dinamicità e flessibilità di cittadini, imprese, professionisti e al coinvolgimento dei cittadini nelle attività/progetti dell'Ente;
- sviluppo della qualità della comunicazione interna al fine di sostenere un'organizzazione fondata sulla collaborazione e sul lavoro di squadra, sia all'interno della struttura, sia nel rapporto con gli organi politici.

Trasparenza dell'azione amministrativa e sistema di valutazione della performance

La trasparenza rappresenta uno strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle pubbliche amministrazioni, così come sanciti dall'art. 97 Cost., per favorire il controllo sociale sull'azione amministrativa e per promuovere la diffusione della cultura della legalità e dell'integrità nel settore pubblico.

In seguito all'entrata in vigore del D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle P.A."* e della conseguente delibera della CIVIT - ora A.N.AC. (Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche) n. 50 *"Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016"* e successive, provvedimenti che hanno di fatto rivoluzionato l'intera disciplina della trasparenza, con deliberazione di Giunta n. 15 del 31/03/2021 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed Integrità 2021/2023.

Risultati raggiunti nel 2021 (misurazione della performance)

Nel corso del 2021 oltre agli obiettivi settoriali e rappresentanti l'attività di sviluppo perseguita dall'ente per migliorare costantemente la propria azione amministrativa nei confronti dei cittadini e dei portatori di interessi a qualsiasi titolo, l'Amministrazione ha proseguito nel percorso di razionalizzazione della propria attività ordinaria per ottimizzare il rapporto risorse impiegate (personale, risorse finanziarie e strumentali).

I dipendenti sono stati valutati attribuendo loro un punteggio che prevede il collegamento della valutazione con l'analisi dei risultati ottenuti in termini generali dell'attività di ogni settore in funzione del soddisfacimento dei bisogni della cittadinanza, come introdotto dalla "Riforma Brunetta" D.Lgs. 150/2009.

Le schede sono state consegnate personalmente ai singoli dipendenti, in occasione di un colloquio rappresentativo delle motivazioni della valutazione.

Di seguito si riporta la griglia di "valutazione grado di realizzazione degli obiettivi 2021"

| SERVIZIO DEMOGRAFICO (anagrafe, stato civile) ELETTORALE E SERVIZI STATISTICI | | | | |
|--|--------------|-----------------|--------------|--------------------------|
| DIPENDENTI | QUAL. | VALUTAZ. | MEDIA | MEDIA PER SETTORE |
| CONCINA GEROMINA | C /4 | 60/60 | 60 | 100% |

| SERVIZIO ECONOMICO – FINANZIARIO | | | | |
|----------------------------------|-------|----------|-------|-------------------|
| DIPENDENTI | QUAL. | VALUTAZ. | MEDIA | MEDIA PER SETTORE |
| NEBBIA ANNACHIARA | C /1 | 60/60 | 60 | 100% |

| SERVIZIO TRIBUTI | | | | |
|------------------|-------|----------|-------|-------------------|
| DIPENDENTI | QUAL. | VALUTAZ. | MEDIA | MEDIA PER SETTORE |
| IACOMUZIO NADIA | C /4 | 60/60 | 60 | 100% |

Riepilogo

| | |
|--|------------------------------------|
| Valutazione finale | Percentuale dipendenti interessati |
| Valutazione compresa fra 51 e 60 punti | 100% |
| Valutazione compresa fra 41 e 50 punti | 0% |
| Valutazione compresa fra 31 e 40 punti | 0% |
| Valutazione compresa fra 21 e 30 punti | 0% |

A consuntivo, grado di raggiungimento degli obiettivi per il 2021 è stato complessivamente, a livello di ente, del 100%.

La performance individuale di tutto il personale si conferma, quindi, su ottimi livelli, in piena coerenza con i risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi/indicatori strategici individuati e assegnati con il piano della performance.

Il nucleo di valutazione del Comune di Confienza, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) del D.LGS. n. 150/2000 e ss.mm.ii ha preso in esame la relazione alle performance 2021.

Tenuto conto dei risultati e degli elementi emersi

VALIDA

La relazione redatta dal Vice Segretario comunale da sottoporre all'approvazione della Giunta comunale.

In secondo luogo viste le domande presentate dalle dipendenti Concina Geromina e Iacomuzio Nadia di partecipazione all'avviso per l'assegnazione della posizione orizzontale;

Visti i criteri di valutazione stabiliti nei provvedimenti precedentemente adottati dagli organi competenti anche in ordine ai punteggi da attribuire;

Attribuisce il seguente punteggio alle dipendenti interessate

IACOMUZIO NADIA PUNTI 100 (anzianità di servizio: 25/07/1991)

CONCINA GEROMINA PUNTI 100 (anzianità di servizio: 13/07/1994)

punteggio che è in linea con quanto stabilito nella relazione della performance 2021.

Confienza, 11/02/2022

Vice Segretario Comunale

Membro

Dott.Umberto Fazia Mercadante

Dott. Alfredo Garavaglia

PARERE DEI FUNZIONARI RESPONSABILI

In ordine alla regolarità tecnica e contabile ed alla legittimità della proposta di deliberazione di C.C. 9 del 11-02-2022 avente per oggetto: “Approvazione relazione sulla performance anno 2021 ed approvazione graduatoria progressioni orizzontali.”

Visto l'articolo 49, comma 1 e 2, del Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n. 267 i sottoscritti esprimono:

parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione sopra specificata, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE DEL SERVIZIO TECNICO
(F.to MICHELE ZANOTTI FRAGONARA)

parere Favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione sopra specificata, con riguardo all'assunzione del relativo impegno di spesa si attesta, inoltre, che ne è assicurata la copertura finanziaria (Art. 49, comma1).

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
(F.to Annachiara Nebbia)

Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
F.to FRANCESCO DELLA TORRE

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to Umberto Fazia Mercadante

ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA PUBBLICAZIONE

Si attesta:

che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio del Comune il 07-03-2022 ed ivi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Dalla residenza municipale, lì 07-03-2022

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to Umberto Fazia Mercadante

Nello stesso giorno 07-03-2022 in cui è stato affisso all'Albo Pretorio, il presente Verbale viene comunicato ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del T.U. – D. Lgs. 18 Agosto 2000, N. 267.

ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione:

è divenuta esecutiva il 07-03-2022 ai sensi dell'Art. 134, comma 1, del D.Lgs. 18 Agosto 2000 N. 267.

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to Umberto Fazia Mercadante

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Lì, 07-03-2022

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Umberto Fazia Mercadante