

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2018

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. 62 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 per l'anno 2018 di un autonomo e specifico Piano delle Performance e degli obiettivi che integra il piano esecutivo di gestione approvato con deliberazione G.C. N. 62 del 29/12/2018.

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 201 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 (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;

RICOGNITORIO — 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 Confindenza 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 2018, è stata composta da 4 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

Il coordinamento dell'intera struttura è affidato al Segretario dell'ente in convenzione con altri 4 comuni.

Ad ognuno dei sopradetti Responsabili sono state assegnate le risorse economiche ed umane necessarie al perseguimento 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 perseguimento 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. 4 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 2018 - 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 2018

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: - 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: - 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

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: - 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 - Controlli interni e regolarità amministrativa

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 2018 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 2018, 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 a livello di proposta di P.E.G. da parte dei singoli responsabili di settore ed in seguito all'andamento delle previsioni di entrata ipotizzate nel bilancio di competenza 2018.

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

□ 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. 3 del 31/01/2018 è stato approvato il programma per la trasparenza e l'integrità per il triennio 2018 – 2020.

Con provvedimento del Sindaco n. 2 del 04/12/2013 si è provveduto alla nomina del Responsabile della trasparenza nella figura del Segretario Comunale.

Risultati raggiunti nel 2018 (misurazione della performance)

Nel corso del 2018 oltre agli obiettivi settoriali, dettagliati nel Piano Esecutivo di Gestione, 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).

Il grado di raggiungimento degli obiettivi 2018 è stato complessivamente, a livello di ente, raggiunto. L'indice di performance di ciascun settore, utilizzato (RISULTATI) della scheda di valutazione dei responsabili di posizione organizzativa è stato ponderato rispetto al peso percentuale degli obiettivi all'interno del settore.

I rispettivi Responsabili di Settore hanno provveduto a valutare i dipendenti non titolari di posizione organizzativa, applicando un sistema 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 2018"

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 Tecnico – Tributi - Territorio E Ambiente - Amministrazione Generale - Servizi Alla Persona – Protocollo – Segreteria – Affari Generali CARE' DOTT.GIUSEPPE – SEGRETARIO COMUNALE				
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%

Si precisa che, secondo il vigente Sistema di valutazione e misurazione delle performance, ai dipendenti, non titolari di PO, viene attribuita la quota delle risorse di parte stabile rimasta dopo la detrazione delle P.E.O., delle indennità di comparto e delle indennità di cui all'art. 17 sulla base del coefficiente ottenuto moltiplicando i punteggi per i giorni di presenza.

A consuntivo, grado di raggiungimento degli obiettivi per il 2018 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 e con il PEG.

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 2018.

Tenuto conto dei risultati e degli elementi emersi

VALIDA

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

Confienza,

Presidente

Dott. Maurizio Visco

Membro

Dott. Andrea Panzarasa

Segretario Comunale

Dott. Giuseppe Carè