

RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2023 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE

L'anno 2024 il giorno 16 del mese di marzo presso il Comune di Rea si è riunito l'Organismo di Valutazione per la verifica del raggiungimento degli obiettivi 2023 di miglioramento o di sviluppo, assegnati al Responsabile di Area, in relazione al raggiungimento della retribuzione di risultato 2023;

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

- Dott.ssa Cropano Giulia. - Presidente
- Dr. Alfredo Garavaglia - Esperto esterno

Viste le apposite relazioni in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi riportate nel prospetto del PDO 2023 a cura del Responsabile del Servizio Finanziario-Amministrativo;

Visto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo che prevede la quantificazione e la ripartizione della produttività per la performance individuale dei dipendenti non incaricati di P.O.;

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

PRESENTAZIONE

Il D. Lgs. n. 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 D. Lgs. n. 267/2000 (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. n.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. n. 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. n.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.

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 P", 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 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");

Essa viene valutata mediante l'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. n.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 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.

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 per il triennio 2020-2022. 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 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. 33/2013.

Collegamento Performance/Programma Anticorruzione

Ai sensi della L. n.190/2013 a gennaio 2020 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) per il periodo 2020-2022 mentre già precedentemente era stato approvato il Codice di Comportamento Interno e la disciplina degli incarichi extra lavorativi dei dipendenti. Inoltre è stato rivisto e ripubblicato il “Codice Disciplinare” a seguito delle modifiche apportate dal D.Lgs. n.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 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 2023 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO

Viste le apposite relazioni dei responsabili e da parte dei dipendenti in merito all’avvenuto raggiungimento degli obiettivi riportate nel prospetto del PDO 2023;

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 2023 sulla base la relazione dei Responsabili e dei dipendenti in merito all’avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2023.

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2023

La verifica viene effettuata sulla base:

- delle relazioni presentate dai Responsabili per quanto riguarda il PDO della propria area;
- delle relazioni presentate dai dipendenti per quanto riguarda gli obiettivi individuali;
- 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.

Il Responsabile dell’Area Finanziaria e amministrativa è il Sig. Boron Jacopo, dipendente del Comune di Verrua Po.

Referente obiettivi nn. 2, 3, 4, 5, e 6: Sig. Boron Jacopo (dipendente del Comune di Verrua Po)

Referente obiettivi nn. 6, 7, 8, 9, 10 e 11: Sig.ra Bollati Gabriella (dipendente del Comune di Rea)

Referente obiettivi nn. 1, 4, 6 e 11: Sig.ra Lucchini Maria (dipendente del Comune di Rea)

N. Obiettivo	Area	Titolo	Descrizione	Misurazione e valutazione
1	TRIBUTI	Lotta all'evasione fiscale tramite l'emissione degli avvisi di accertamento e all'attuazione delle procedure di riscossione coattiva.	Verificare le posizioni anagrafiche che risultano inadempienti nel versamento della TARI e dell'IMU, e procedere all'elaborazione e notifica degli avvisi di accertamento.	In collaborazione con gli uffici comunali, sono stati predisposti gli avvisi di accertamento TARI e IMU e spediti ai contribuenti dall'ente medesimo.
2	RAGIONERIA	Applicazione del prossimo Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro 2019-2021	L'obiettivo riguarda la gestione degli atti conseguenti all'applicazione del nuovo CCNL e comporterà l'applicazione dei nuovi istituti economici e giuridici connessi al rinnovo del CCNL del personale dipendente, nonché la predisposizione degli atti preparatori per l'approvazione del nuovo contratto decentrato integrativo.	Con deliberazione di giunta n. 20 del 27/03/2023 l'ente ha preso atto dell'entrata in vigore dal 1° aprile 2023 del nuovo Sistema di classificazione dei profili professionali e del nuovo sistema di retribuzione previsti dal nuovo CCNL.
3	RAGIONERIA	Rinnovo servizio tesoreria in scadenza al 30/06/2023	Occorre stipulare una nuova convenzione per il servizio di tesoreria ai sensi dell'art. 208 e ss. del D. Lgs. n. 267/2000.	Con determinazione n. 5 del 05/01/2024 è stato prorogato l'incarico fino al 31/12/2024.
4	AMMINISTRATIVA-RAGIONERIA	Contributo Ordinario Statale Regionalizzato alle Gestioni Associate (Co.Sta.R.G.A.) della Regione Lombardia	Il Comune di Verrua Po ha aderito, insieme al Comune dei Rea, all'Unione dei Comuni Lombardia Verrua Po e Rea. Il contributo Co.Sta.r.g.a. è concesso dalla Regione Lombardia alle Unioni di comuni.	È stato verificato che tutta la documentazione è stata trasmessa alla Regione Lombardia. (comunicazione registrata al prot. n. 819 del 24/09/2022) con incasso eseguito tramite reversale n. 356 del 22/12/2023.

5	AMMINISTRATIVA-RAGIONERIA	Disposizioni della Legge 190/2012 – Piano Anticorruzione	Predisposizione del documento da portare all'approvazione dell'Organo competente	Con deliberazione di giunta comunale n. 18 del 27/03/2023 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza ed integrità per il triennio 2023-2025. L'atto è stato pubblicato nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".
6	AMMINISTRATIVA	Inserimento ed aggiornamento dei dati e degli atti di propria competenza nella sezione Amministrazione Trasparente e all'Albo pretorio.	Caricamento di tutti i documenti previsti dalla normativa vigente	Si da atto che questo link nel 2023 è stato alimentato. Si da atto del lavoro di popolamento della sezione "Amministrazione Trasparente", e il NdV esprime una valutazione positiva al lavoro svolto.
7	AMMINISTRATIVA	Procedura di riconoscimento dei maggiori costi sostenuti dal comune per l'espletamento delle attività di gestione delle domande di agevolazione del bonus elettrico e bonus gas sul portale sistema di gestione delle agevolazioni sulle tariffe energetiche (SGATE).	Procedura di riconoscimento dei maggiori costi sostenuti dal comune per l'espletamento delle attività di gestione delle domande di agevolazione del bonus elettrico e bonus gas sul portale sistema di gestione delle agevolazioni sulle tariffe energetiche (SGATE).	Con determinazione n. 110 del 20/10/2023 è stato approvato il rendiconto n. 1064878169 generati dal portale "SGATE" dal quale risulta che l'ente ha diritto ad un rimborso di € 42,24 relativamente alle domande di Bonus Energetico, incassato con reversale n. 481 del 29/12/2023.
8	AMMINISTRATIVA	Aggiornamento del portale del ministero della pubblica amministrazione "PerlaPA".	Aggiornamento del portale del ministero della pubblica amministrazione "PerlaPA".	Il NdV ha verificato l'inserimento di tutti i dati.
9	AMMINISTRATIVA	Aggiornamento pratiche inserite nel portale telematico "impresa in un giorno" (art. 38 della legge n.133/2008).	Inserimento pratiche presso il portale "Impresa in un giorno" (art. 38 della legge n.133/2008).	Il NdV ha verificato la chiusura di diverse pratiche inserite nel portale "Impresa in un giorno".

10	AMMINISTRATIVA	<p>Aggiornameto del Sistema Informativo delle prestazioni e dei bisogni sociali – SIUSS (ex Casellario dell'assistenza) presso il portale INPS, istituito dal decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, al fine di garantire la migliore gestione della rete dell'assistenza sociale, dei servizi e delle risorse.</p>	<p>Trasmissione telematica delle informazioni e dei dati contenute nei propri archivi e banche dati riguardanti le prestazioni sociali per aree distinte di utenza: a) infanzia, adolescenza e famiglia (SINBA) ; b) disabilità e non autosufficienza (SINA); c) povertà, esclusione sociale e altre forme di disagio (SIP)</p>	<p>Il NdV ha verificato la chiusura di diverse pratiche inserite nel portale SIUSS.</p>
11	AMMINISTRATIVA	<p>Attività di coordinamento tra il personale dell'ente e del Comune di Rea nell'espletamento delle funzioni relative anche all'Unione dei comuni</p>	<p>Svolgimento</p>	<p>In NdV ha verificato l'approvazione di tutti gli adempimenti previsti dalla normativa vigente.</p>

Ai fini della indennità di risultato per la Dott.ssa Bollati Gabriella e la Rag. Lucchini Maria si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

Valutazione comportamenti organizzativi

Al fine della liquidazione della produttività individuale, si prende atto della valutazione dei comportamenti organizzativi delle Sig.re dipendenti Dott.ssa Bollati Gabriella e Rag. Lucchini Maria mediante l'apposita scheda di valutazione da parte del Responsabile dell'area come segue:

- a) Dott.ssa Bollati Gabriella: 50% sul 50% della valutazione come da scheda allegata.
- b) Rag. Lucchini Maria: 50% sul 50% della valutazione come da scheda allegata.

3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE

PERFORMANCE INDIVIDUALE - INDENNITÀ DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA AREA FINANZIARIA/AMMINISTRATIVA

A seguito della ponderazione delle valutazioni l'O.d.V. si dà atto delle valutazioni che seguono;

- 1) *Dott.ssa Bollati Gabriella*: a seguito della ponderazione delle valutazioni l'O.d.V. dà atto di una valutazione totale pari al **100%** di risultato in quanto gli obiettivi sono stati raggiunti, mentre i comportamenti organizzativi sono stati valutati al 100 % sul 100 %;
- 2) *Rag. Lucchini Maria*: a seguito della ponderazione delle valutazioni l'O.d.V. dà atto di una valutazione totale pari al **100%** di risultato in quanto gli obiettivi sono stati raggiunti, mentre i comportamenti organizzativi sono stati valutati al 100 % sul 100 %;

Performance Organizzativa dell'ente

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

Misurazione della Performance

La misurazione della performance organizzativa è pari alla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area; è pari al **100 %** e coincide con la valutazione della Performance.

L'O.d.V. sulla base di quanto sopra riportato dà atto del raggiungimento obiettivi al 100 %.

Per concludere, l'O.d.V.:

- demanda al Sindaco e alla Giunta comunale ogni ulteriore valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2023.
- 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

F.to Dott.ssa Cropano Giulia

I COMPONENTI

F.to Dr. Alfredo Garavaglia