

RELAZIONE PERFORMANCE ANNO 2022

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. 89 del 15.12.2022 avente per oggetto: "Approvazione Piano degli obiettivi 2022" con la quale è stato approvato il Piano delle Performance anno 2022 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. 24 del 01.03.2022 è stato approvato il piano triennale delle Azioni Positive 2022/2023 in materia di pari opportunità.

Si evidenziano i dati strutturali dell'Ente:

Popolazione al 31.12.2022 n. 554.

La dotazione organica di questo Comune prevedeva dall' 31.12.2022 due figure a tempo indeterminato posizioni organizzative, una nell'area finanziaria, sociale ed una nell'area affari generali e servizi demografici;

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, 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 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 valutazione della performance si riferiscono ad unità di analisi differenti ma tra loro correlate:

Dato atto che è stato predisposto il documento (che si allega alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale) sui criteri generali per la valutazione delle performance dei dipendenti denominato "Integrazione al sistema di misurazione e valutazione delle Performance", in particolare rispetto alla misurazione e valutazione della performance :

- la metodologia di valutazione,
- scheda di valutazione
- le procedure di conciliazione a garanzia dei valutati;
- l'introduzione della valutazione negativa che rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la previsione della Relazione annuale delle Performance;

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.

Sistema di trasparenza e integrità: Ai sensi della L.190/2013 è stato approvato a gennaio 2022 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 a seguito di collegamento con il sito del Comune il NdV dà atto che è stato effettuato un 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 2022 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2018-2022 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 ed 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 2022 riportata sul sito di questo comune.

2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2022 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO

Vista le relazioni dei responsabili dei servizi in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi riportati nel prospetto del PDO 2022;

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 2022 sulla base della relazione del Responsabile in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2022 come da allegato.

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2022.

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

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

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 INDIVIDUALE INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONE ORGANIZZATIVA SERVIZI DEMOGRAFICI**

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

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 2022.
- 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.

Dr.Fazia Mercadante Umberto

Dr. Alfredo Garavaglia

Li, 8/2/2023

Ente	COMUNE DI SAN ZENONE AL PO
Dirigente/titolare PO	ENZO BONVINI
Valutazione relativa all'anno	2022
Valutatori	VICE-SEGRETARIO COMUNALE ED ESPERTO ESTERNO

fattore di valutazione	ambito	min/max	punteggio ottenuto
a	Sviluppo delle conoscenze	0-25	25
	Applicazione delle conoscenze	0-25	25
b	Qualità delle relazioni interne	0-25	25
	Qualità delle relazioni esterne	0-25	25
a+b (3)		somma /100	100,00

fattore di valutazione	obiettivo	% realizzati	peso obiettivo	% per peso	max teorico
d	GESTIONE CONVENZIONE SCUOLABUS E RELATIVA MODULISTICA PER ISCRIZIONI E AUTORIZZAZIONI	100	20	20	100
	RISCOSSIONE BUONI MENSA ANNI PREGRESSI (unione dei comuni e comune)	100	15	15	100
	RISCOSSIONE TRASPORTO SCOLASTICO ANNI PREGRESSI (unione dei comuni e comune)	100	15	15	100
	PERIODICA COMUNICAZIONE CON EQUIPE CONCESSIONI CIMITERIALI PER AGGIORNAMENTO CONTATTI CON I RICHIEDENTI	100	10	10	100
	GESTIONE PRATICHE FONDI PNRR	100	25	25	100
	DIGITALIZZAZIONE PA CONTRIBUTI E SVILUPPO DELLE APPLICAZIONI	100	5	5	100
	GESTIONE FONDI ATTIVITA' ARTIGIANALI COMMERCIALI (ANNUALITA' 2020 E 2021)	100	10	10	100
				totali	100
				media ponderata	100

PUNTEGGIO FINALE - dato dal prodotto della somma dei primi tre fattori (a+b+c)/100 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performance (dM)	100
---	------------

(1) il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce questo fattore: "il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione (Non basta sapere, si deve anche applicare), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance".
(2) il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce questo fattore: "b) le competenze relazionali: intese come capacità, in ragione del ruolo ricoperto, di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne l'efficacia delle relazioni interne alla struttura di appartenenza, che con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni".
(3) il fattore di cui al punto 1.1, lett. c) della metodologia: "motivazione e valutazione dei collaboratori", viene azzerato nel caso di Responsabili di struttura cui non sia assegnato personale, come previsto dal punto 4 della metodologia stessa.
(4) il punto 1.1, lett. d) della metodologia, così definisce questo fattore: "d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati". Gli obiettivi sono definiti secondo quanto previsto dal punto 1.2 della metodologia (ciascuno degli obiettivi di attività previsti, deve essere valutato).

data 08/02/2023

firma dei valutatori
dr. Fazio Mercadante Umberto
dr. Garavaglia Alfredo



Ente	COMUNE DI SAN ZENONE AL PO
Dirigente/titolare PO	SABINA ROSA CASARINI
Valutazione relativa all'anno	2022
Valutatori	VICE-SEGRETARIO COMUNALE ED ESPERTO ESTERNO

fattore di valutazione		ambito	min/max	punteggio ottenuto
a	SAPERE APPLICATO (1)	Sviluppo delle conoscenze	0-25	25
b	COMPETENZE RELAZIONALI (2)	Applicazione delle conoscenze	0-25	25
		Qualità delle relazioni interne	0-25	25
		Qualità delle relazioni esterne	0-25	25
a+b (3)			0-25	25
somma /100				100,00

fattore di valutazione		obiettivo	% realizzata	peso obiettivo	% per peso	max teorico
d	CAPACITA' REALIZZATIVA (4)	RICOSTRUZIONE BANCA DATI TASSA RIFIUTI ANNO 2017	100	20	20	100
		VERIFICA DI COMPETENZA FONDI ATTIVITA' ARTIGIANALI COMMERCIALI	100	5	5	100
		GESTIONE BANDO, VALUTAZ PRATICHE ED EROGAZIONE BUONI SPESA COVID 19	100	15	15	100
		PRATICHE PERMESSO DI SOGGIORNO CITTADINE UCRAINE	100	20	20	100
		GESTIONE FONDI PNRR - CLASSIFICAZIONE NUOVI FONDI ANNO 2022 E RICLASSIFICAZIONE FONDI DIVENTATI PNRR 2020-2021	100	5	5	100
		CERTIFICAZIONE FONDI COVID ALLA RAGIONERIA DELLO STATO	100	25	25	100
		CATALOGAZIONE DELIBERE GIUNTA E CONSIGLIO ANNI PREGRESSI	100	10	10	100
dM						
					totali	100
					media ponderata	100

PUNTEGGIO FINALE - dato dal prodotto della somma dei primi tre fattori (a+b+c)/100 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performane (dM)	100
--	------------

(1) il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce questo fattore: "il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione (Non basta sapere, si deve anche applicare), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance".
(2) il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce questo fattore: "b) le competenze relazionali: intese come capacità, in ragione del ruolo ricoperto, di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne l'efficacia delle relazioni interne alla struttura di appartenenza, che con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni".
(3) il fattore di cui al punto 1.1, lett. c) della metodologia: "motivazione e valutazione dei collaboratori", viene azzerato nel caso di Responsabili di struttura cui non sia assegnato personale, come previsto dal punto 4 della metodologia stessa.
(4) il punto 1.1, lett. d) della metodologia, così definisce questo fattore: "d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati". Gli obiettivi sono definiti secondo quanto previsto dal punto 1.2 della metodologia (ciascuno degli obiettivi di attività previsti, deve essere valutato).

data 07/02/2023

firma dei valutatori
dr. Fazia Mercadante Umberto
dr. Garavaglia Alfredo

