

RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE

SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

RELAZIONE PERFORMANCE ANNO 2024

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 ispirata 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. 1 del 15/01/2024 avente per oggetto: “APPROVAZIONE PIANO DEGLI OBIETTIVI ANNO 2024”

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.

Si evidenziano i dati strutturali dell'Ente:

Popolazione al 31.12.2024 n. 575.

La dotazione organica di questo Comune prevedeva dall' 31.12.2024 due figure a tempo indeterminato EQ, una nell'area finanziaria, sociale ed una nell'area affari generali e servizi demografici;

Richiamata la delibera di Giunta Comunale n. 28 del 29/05/2024 avente per oggetto APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ) DEL COMUNE DI SAN ZENONE AL PO

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 Corte 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 stanziate per i servizi dell'Amministrazione contenuti nel bilancio di programmazione/Documento Unico di Programmazione.

FUNZIONAMENTO SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

Vista e richiamata la delibera di *Giunta Comunale n. 31 del 02/07/2024 avente per oggetto GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)*

Ricordato inoltre che 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 intelligenza.

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 proiezione 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 in data 21/03/2023 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2023/2025 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 riportata sul sito di questo comune.

VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2024 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO

Viste le apposite relazioni dei responsabili in merito all’avvenuto raggiungimento degli obiettivi riportate nel prospetto del PDO 2024;

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

VERIFICA

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2024 sulla base la relazione dei Responsabili e dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO 2024.

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2024

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;

RESPONSABILE Area Economico finanziaria e servizi alla persona:

SABINA ROSA CASARINI

RESPONSABILE Area Amministrativa- Affari Generali:

ENZO BONVINI

Si allega il PDO anno 2024 completo di relazione da parte dei responsabili dei servizi

Ai fini della indennità di risultato:

per il sig. a BONVINI ENZO, EQ. AREAAMMINISTRATIVA-AFFARI GENERALI, si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig. BONVINI ENZO: 50% su 50% come da scheda allegata.

Successivamente, ai fini della produttività per il sig. BONVINI ENZO si passa alla valutazione degli obiettivi, predisposta apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE PRODUTTIVITA' sig. BONVINI ENZO: 50% su 50% come da scheda allegata

per la sig.ra CASARINI SABINA ROSA, EQ AREA ECONOMICO FINANZIARIA, si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI sig.ra CASARINI SABINA ROSA: 50% su 50% come da scheda allegata.

Successivamente, ai fini della produttività per la sig.ra CASARINI SABINA ROSA si passa alla valutazione degli obiettivi predisposta apposita scheda di valutazione come segue:

VALUTAZIONE PRODUTTIVITA' sig.ra CASARINI SABINA ROSA: 50% su 50% come da scheda allegata

PROPOSTA DI VALUTAZIONE

PERFORMANCE INDIVIDUALE

INDENNITA' DI RISULTATO EQ AREA AMMINISTRATIVA-AFFARI GENERALI

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;

INDENNITA' DI RISULTATO EQ AREA ECONOMICO FINANZIARIA

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

Sig.ra SABINA ROSA CASARINI

A seguito della ponderazione delle valutazioni l'ODV dà atto di una valutazione totale pari al 100% di risultato;

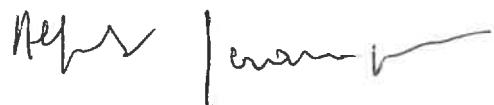
Per concludere, l'ODV:

- demanda al Sindaco e alla Giunta Comunale ogni ulteriore valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2024.
- 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

Dr. Alfredo Garavaglia



COMUNE DI SAN ZENONE AL PO
PROVINCIA DI PAVIA
Via Marconi 9 – 27010 San Zenone al Po (PV)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2024. VALIDAZIONE

Visionata la relazione sulla Performance, si ritiene che essa rendiconti in modo adeguato l'attività svolta nel corso del 2024, indicando puntualmente il grado di conseguimento degli obiettivi affidati a ciascuna struttura organizzativa per la medesima annualità.

Sussistono, quindi, le condizioni per validarne i contenuti.

Si dà atto che, una volta approvata, la relazione sarà pubblicata, insieme alla presente validazione, nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente.

San Zenone al Po, 27/05/2025

Presidente
Dott. GARAVAGLIA Alfredo

