

COMUNE DI ARENA PO

PROVINCIA DI PAVIA

C.A.P. 27040

P. IVA 01029130182

Tel. 0385/270005 – Fax. 0385/70580

e.mail segreteria@comunearenapo.it

Oggetto: Piano delle performance 2022: relazione finale sulle performance ed erogazione indennità di risultato inerentemente la valutazione del personale titolare di “Posizione Organizzativa” per l’anno 2022

IL SEGRETARIO COMUNALE/OIV

Sez.1 - ANALISI GENERALE DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE RELATIVO ALL’ANNO 2022.

Il comune di Arena Po, in ottemperanza al dettato normativo ha modificato il proprio regolamento sugli uffici e servizi, istituendo apposito nucleo di valutazione in forma monocratica, di norma coincidente con il Segretario Comunale e dotandosi di apposito sistema di valutazione del personale.

Successivamente, con deliberazione di GIUNTA COMUNALE (G.C.) n.135 del 27.12.2017, è stato adottato un nuovo sistema di valutazione della performance, al fine di adeguarsi ai contenuti della delega di cui alla legge n.124/2015 sulla riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche e dei relativi decreti attuativi, ossia il d.lgs. n.74 ed il d.lgs. 75/2017 applicabile dall’anno 2018.

Il ciclo annuale di gestione della performance inizia con l’approvazione del Piano esecutivo di gestione e degli obiettivi e con il Piano delle Performance”, con il quale vengono assegnati a ciascuna unità organizzativa gli obiettivi gestionali e le risorse e si conclude con la relazione sulla performance la quale evidenzia, a consuntivo il grado di raggiungimento degli obiettivi rispetto alle risorse assegnate.

Il “Piano degli obiettivi e performance” - per l’anno 2022 del Comune di Arena Po - è stato approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 15 del 28/02/2022, esecutiva.

Nel Comune di Arena Po il nucleo di valutazione è stato individuato nella figura del Segretario Comunale, cui sono trasmessi i report finali sull’attività svolta al 31.12.2022, dai singoli Responsabili di Area, ai fini della compilazione delle schede di valutazione.

Ricordate poi:

- le specifiche/singole deliberazioni dei competenti organi politico/amministrativi di assegnazione delle risorse ai Responsabili di Area, nonché le ulteriori “indicazioni di obiettivo” formalizzate in

vario modo dal sindaco e dagli amministratori comunali, obiettivi – sia di carattere generale che di carattere puntuale/peculiare

- le indicazioni del Documento Unico di Programmazione Semplificato–D.U.P.S. (che di fatto ha sostituito la “Relazione previsionale e programmatica”) per il triennio 2022-2024

SEZ.2- Aspetti economico-finanziari generali e spesa di personale - anno 2022.

Il Comune di Arena Po, per l'anno 2022:

- Ha rispettato il pareggio di bilancio, come risultante dal Conto Consuntivo dell'esercizio finanziario 2022 appunto, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 in data 29 aprile 2023; in data 29.05.2023 il Comune di Arena Po ha completato la trasmissione dei documenti contabili dovuti per l'esercizio 2022 fase “consuntivo” alla BDAP (Banca Dati Amministrazioni Pubbliche) come risultante dalla certificazione agli atti dell'Ente (ns. prot. 3472 del 01.06.2023).

A seguito dell'approvazione del bilancio consuntivo/rendiconto 2022 – preceduta da apposita deliberazione di Giunta n. 30 del 5/4/2023 (dichiarata immediatamente eseguibile) ad oggetto: “Approvazione della relazione illustrativa dei dati consuntivi dell'esercizio finanziario 2022 e dello schema del rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2022”:

- la gestione evidenzia un risultato di amministrazione pari a € 1.174.195,58 di cui Euro 604.516,57 “parte disponibile”
- il fondo di cassa al 31.12.2022 risulta pari a € 1.293.974,31

In materia di contenimento della spesa del personale e in applicazione a quanto disposto dalla legislazione vigente (ossia dall'art. 1 comma 557 Legge 27.12.2006 n. 296 e successive modifiche e integrazioni), la spesa del personale del Comune di Arena Po si è mantenuta nel pieno rispetto dei limiti fissati dalla medesima.

SEZ.3 - ANALISI DEI RISULTATI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI RAGGIUNTI NELL'ANNO 2022.

Si evidenzia preliminarmente come il Comune di Arena Po sia articolato in n. 3 unità organizzative:

- **AREA FINANZIARIA PERSONALE**
- **AREA TECNICA**, gestita in forma associata con il Comune di Zenevredo, ai sensi art.30 del T.U.E.L.
- **AREA FINANZIARIA PERSONALE**

Preliminarmente si ricorda e da atto che il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” e la presente Relazione si sono sviluppati nella verifica dell’effettivo raggiungimento obiettivi suddetti, rappresentativi di “valori attesi di risultato” e dei rispettivi indicatori, collegamento tra gli obiettivi e risorse umane e finanziarie ecc.)

Ciò premesso si prende e da atto che - complessivamente - si ritiene di poter verificare ed attestare un rilevante grado di soddisfazione delle prestazioni rese dalle diverse Aree di articolazione della dotazione organica, con particolare riferimento:

- all’ottemperanza ai predetti “indirizzi” e direttive emanate dall’Amministrazione Comunale;
- alla qualità del servizio offerto, tenuto conto anche della pressoché quasi inesistenza di lamentele sostanziali dell’utenza nei confronti dei comportamenti del personale dipendente nonché di sanzioni/multe da parte di Organismi/Enti della pubblica amministrazione o derivanti da cause giudiziarie,
- al buon esito per l’ente in relazione a ricorsi giurisdizionali avviati o in relazione ai quali si è resistiti in giudizio;
- alla tempestività, in relazione alla tipologia di interventi da attuare connessa anche alla puntualità (riferita anche al rispetto dei termini previsti) nello svolgimento degli adempimenti di tipo burocratico/amministrativo e/o nella definizione degli appalti di lavori, beni e servizi (soprattutto con riferimento al fatto di aver sempre garantito la “copertura” dei servizi) ed al rispetto delle “tempistiche” sia in relazione al rispetto dei termini previsti dalle vigenti normative (anche regolamentari di questo Ente) e/o di anticipazioni rispetto ai termini ultimativi appunto previsti sia (ancora), nell’adeguamento degli strumenti “operativi” (Regolamenti e metodologie) ai ripetuti continui mutamenti normativi nelle sempre più numerose attribuzioni poste in capo agli Enti locali.

Sulla scorta di quanto indicato ai punti precedenti della presente relazione, si può esprimere un giudizio altamente positivo per quanto riguarda la valutazione della performance organizzativa; quanto sopra sulla base della misurazione dei seguenti elementi, riferiti sia all'Ente nel suo complesso che ai singoli servizi:

- a) gli impatti dell'azione amministrativa sui bisogni della collettività e sull'ambiente di riferimento, **per quanto questi “impatti” debbano essere fondamentalmente “guidati/veicolati” dalle decisioni degli organi politico/amministrativi;**
- b) il grado di attuazione delle strategie **misurato sulla base del raggiungimento degli obiettivi generali/strategici, politico/amministrativi e di governo dell'Amministrazione definiti negli atti degli organi politico/amministrativi normativamente previsti;**
- c) eventuali confronti con altre Amministrazioni (benchmarking), attraverso un'analisi di posizionamento rispetto ad altri Enti che svolgono attività simili; **in tal senso e sulla base di una**

valutazione empirica, sono state erogate direttamente dagli “Uffici” prestazioni non erogate dalla totalità degli Enti.

Allo stesso modo e strettamente connessa è la acclarata **positiva** valutazione della performance individuale - valutata in funzione della performance della intera struttura (performance organizzativa) volta, in via prioritaria, all'apprendimento e miglioramento gestionale, allo sviluppo professionale e alla ottimizzazione del servizio pubblico offerto.

La misurazione e la valutazione della performance individuale concerne sia il personale del comparto che il personale Responsabile di Servizio/Area, in posizione di autonomia e responsabilità ed è stata collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali (definiti nel Piano degli Obiettivi);
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente e/o dell'unità organizzativa di appartenenza;
- d) alle competenze dimostrate, anche con riferimento:
 - d1) alla continua e repentina evoluzione del “quadro normativo” di riferimento, aggravato molto spesso da indicazioni carenti/contraddittorie di strutture ministeriali/regionali, “Enti preposti” e giurisprudenza
 - d2) al continuo incremento di obblighi adempimentali;
- e) ai comportamenti professionali e organizzativi.

AREA DEMOGRAFICO – AMMINISTRATIVA

Nell'anno 2022 le funzioni di Responsabile dell'Area sono state svolte dal Sindaco in assenza del Responsabile.

AREA FINANZIARIA PERSONALE

Si evidenzia un raggiungimento totale/completo degli obiettivi assegnati rimandando, per le specifiche, alla relazione della Responsabile che con la presente “si approva”.

AREA TECNICA

Gli obiettivi assegnati al settore in oggetto sono stati complessivamente raggiunti con livelli ottimali.

Per le specifiche attività si rimanda alla relazione del Responsabile che con la presente “si approva”

CONTESTO INTERNO

PREMESSA

L'art.10/comma 1 lett.b) del D.Lgs. 150/2009 (valido anche per l'anno 2022) dispone che ciascun ente, entro il 30 giugno di ogni anno (termine non perentorio), adotti un "documento denominato "Relazione sulla performance" il quale evidenzia, a consuntivo e con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati (..)".

Il documento dovrà essere pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzione dell'Ente previa validazione della stessa a cura dell'Organo di Valutazione.

Si richiama previamente:

- il D.Lgs. 27.10.2009 n.150, che ha apportato rilevanti innovazioni all'organizzazione del lavoro pubblico, modificando e rivedendo ampiamente il D.Lgs. 165/2001 ed introducendo istituti innovativi orientati al miglioramento dell'efficienza e della produttività della macchina lavorativa ed alla trasparenza, quest'ultima da intendere in termini di accessibilità totale alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione;
- il Regolamento sulla misurazione e la valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta n.135 del 27/12/2017 e ss.mm.ii., ed ancora vigente.

Il Regolamento adottato prevede che la “Relazione sulla performance” viene elaborata dall'Organismo di valutazione e sottoposta per l'approvazione alla Giunta.

Rileva che detto ultimo Regolamento adotta un sistema di valutazione e misurazione della performance distinto in "performance organizzativa" e "performance individuale".

La metodologia in questione - infatti - si riferisce sia all'ente nel suo complesso, sia alle aree/settori in cui esso si articola, sia alle singole risorse umane che lo compongono.

Più specificamente la metodologia in questione:

- a) misura e valuta i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi elencati nel PEG (Piano esecutivo di gestione), nel Piano delle Performance o documenti simili;
- b) valuta le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti in relazione a quelle richieste al valutato;
- c) valuta, per i responsabili di “Posizione organizzativa”, specifici comportamenti organizzativi posti in essere nel quadro dell'impiego delle risorse umane messe a disposizione, tenendo conto, tra l'altro, di quanto sia stato rilevato, in merito, da parte dell'utenza interna ed esterna.

In altri termini, il sistema di valutazione della performance organizzativa, viene tradotto nel Piano degli obiettivi e/o nel PEG (PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE) e atti che ne conseguono.

La misurazione della performance individuale dei responsabili di servizio/posizioni organizzative, è invece collegata:

- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Si dà atto, altresì, che il suddetto regolamento relativo alla misurazione ed alla valutazione della performance ed il Piano della Performance 2022 (approvato con deliberazione della Giunta n.15 del 28/02/2022, esecutiva) recano in allegato le apposite schede da utilizzarsi per la valutazione della performance individuale del personale interessato, ragion per cui - in base al ripetuto Regolamento approvato - il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano della Performance viene verificato mediante appositi report compilati dai Responsabili.

Si dà atto che le schede di valutazione sono state discusse in apposito colloquio con i responsabili dei Servizi dallo scrivente Organismo di Valutazione.

Si dà atto, altresì, che i n.2 RESPONSABILI DEI SERVIZI individuati tra i dipendenti comunali hanno trasmesso all'ente la relazione sugli obiettivi loro assegnati.

Quanto sopra premesso si rassegna quanto di seguito

VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI 2022

Si sono valutate le condizioni dell'Ente nel suo complesso ritenendo che sia oggettivo lo sforzo mostrato per garantire un sistema di assegnazione di obiettivi e di valutazione soddisfacente pur se, essendo un ente di modeste dimensioni, lo stesso non è tenuto obbligatoriamente, in base alla legge, alla predisposizione del PEG.

Sono state attentamente analizzate le schede di rendicontazione predisposte dai Responsabili dei Servizi corredate da relazioni descrittive dell'attività svolta.

Inoltre, vista la assai ridotta consistenza numerica del personale in servizio, non raramente il personale responsabile di servizio si trova a espletare compiti e mansioni “ulteriori” anche non strettamente inerenti il proprio settore (es. certificazioni anagrafiche, attività di sportello, statistiche ecc..).

Al 31 dicembre 2022, il personale in servizio era composto da n.5 unità con contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato.

TUTTO CIO' PREMESSO

Lo scrivente Organismo di Valutazione dà atto che il regolamento relativo alla misurazione e la valutazione della performance ed il Piano della Performance recano, in allegato, le apposite schede da utilizzarsi per la valutazione della performance individuale del personale interessato.

Ai Responsabili di Area di Servizio sono preliminarmente richiesti di consegnare le schede riportanti la valutazione individuale del personale dipendente afferente le rispettive aree, riportanti i punteggi che determineranno l'erogazione del salario accessorio.

Sono quindi state verificate le relazioni presentate dai suddetti Responsabili sullo stato finale di attuazione del "Piano delle Performance" in ordine agli obiettivi e agli indicatori assegnati, dell'intervenuto svolgimento di attività varie (anche e soprattutto riferite allo svolgimento di attività di "competenza" ossia sganciate da indirizzi politico/amministrativi) riferite e conseguenti (anche) al conferimento di risorse finanziarie disposte con il PEG (PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE) 2022, approvato dalla Giunta dell'Ente.

Ciò premesso si prende e dà atto che - complessivamente - si ritiene di poter verificare ed attestare un rilevante grado di soddisfazione delle prestazioni rese dalle diverse Aree di articolazione della dotazione organica, con particolare riferimento:

- all'ottemperanza ai predetti "indirizzi" e direttive emanate dall'Amministrazione Comunale;
- alla qualità del servizio offerto, tenuto conto anche della pressoché quasi inesistenza di lamentele sostanziali dell'utenza nei confronti dei comportamenti del personale dipendente nonché di sanzioni/multe da parte di Organismi della p.a. o derivanti da cause giudiziarie;
- al buon esito per l'ente in relazione a ricorsi giurisdizionali avviati;
- alla tempestività, in relazione alla tipologia di interventi da attuare connessa anche alla puntualità (riferita anche al rispetto dei termini previsti) nello svolgimento degli adempimenti di tipo burocratico/amministrativo e/o nella definizione degli appalti di lavori, beni e servizi (soprattutto con riferimento al fatto di aver sempre garantito la "copertura" dei servizi) ed al rispetto delle "tempistiche" sia in relazione al rispetto dei termini previsti dalle vigenti normative (anche regolamentari di questo Ente) e/o di anticipazioni rispetto ai termini ultimativi appunto previsti sia (ancora), nell'adeguamento degli strumenti "operativi"

(Regolamenti e metodologie) ai ripetuti continui mutamenti normativi nelle sempre più numerose attribuzioni poste in capo agli Enti locali;

Sulla scorta di quanto indicato ai punti precedenti della presente relazione, si può esprimere un giudizio altamente positivo per quanto riguarda la valutazione della performance organizzativa; quanto sopra sulla base della misurazione dei seguenti elementi, riferiti sia all'Ente nel suo complesso che ai singoli servizi:

a) gli impatti dell'azione amministrativa sui bisogni della collettività e sull'ambiente di riferimento, **per quanto questi “impatti” debbano essere fondamentalmente “guidati/veicolati” dalle decisioni degli organi politico/amministrativi;**

b) il grado di attuazione delle strategie **misurato sulla base del raggiungimento degli obiettivi generali/strategici, politico/amministrativi e di governo dell'Amministrazione definiti negli atti degli organi politico/amministrativi normativamente previsti;**

c) eventuali confronti con altre Amministrazioni (benchmarking), attraverso un'analisi di posizionamento rispetto ad altri Enti che svolgono attività simili; **in tal senso e sulla base di una valutazione empirica, sono state erogate direttamente dagli “Uffici” prestazioni non erogate dalla totalità degli Enti;**

Allo stesso modo e strettamente connessa è la acclarata positiva valutazione della performance individuale - valutata anche in funzione della performance della intera struttura (c.d. “performance organizzativa”) volta, in via prioritaria, all'apprendimento e miglioramento gestionale, allo sviluppo professionale e alla ottimizzazione del servizio pubblico offerto.

La misurazione e la valutazione della performance individuale concerne sia il personale del comparto che il personale Responsabile di Area/Servizio, in posizione di autonomia e responsabilità ed è stata collegata:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

b) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali (definiti nel Piano degli Obiettivi);

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente e/o dell'unità organizzativa di appartenenza;

d) alle competenze dimostrate, anche con riferimento:

d1) alla continua e repentina evoluzione del “quadro normativo” di riferimento, aggravato molto spesso da indicazioni carenti/contraddittorie di strutture ministeriali/regionali, “Enti preposti” e giurisprudenza;

d2) al continuo incremento di obblighi adempimentali;

e) ai comportamenti professionali e organizzativi.

Non si segnala – aspetto ritenuto importante - la sussistenza di contenziosi legati/connessi/conseguenti alle attività svolte e nemmeno sono state evidenziate a vario titolo e con varie modalità situazioni di segnalate “criticità” sulle attività svolte

VALUTAZIONI DEI DIPENDENTI ANNO 2022

Si vedano le schede allegate

Le predette valutazioni sono state comunicate – direttamente a mezzo di e-mail personale di ciascuno - dal Segretario ai singoli dipendenti, riscontrandone, seppur per le vie brevi, pieno consenso.

VALUTAZIONI SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il sistema di valutazione del Comune, relativo all'anno 2022, adeguatamente valutato, rappresenta un sistema indubbiamente congruo.

Il processo valutativo si è svolto con regolarità. I vari soggetti del Sistema hanno collaborato attivamente al corretto funzionamento di esso. In atto le fasi operative sono pienamente rispettate. Si ritiene che il sistema valutativo della performance realizzi, ad ora, gli obiettivi richiesti e determini - nell'Organizzazione - una buona attenzione al processo valutativo. Sono ovviamente possibili sempre miglioramenti e, proprio per quanto riguarda il cambiamento auspicabile nel Sistema (nelle sue regole e/o nella sua attuazione), si ritiene utile evidenziare quanto segue:

A) Risultati gestionali

Per questa parte il sistema presenta - allo stato attuale - un'idonea rispondenza alle esigenze.

B) Formulazione Obiettivi

Al di là del fatto che ottemperare alle proprie “competenze” costituisce di per sé un obiettivo, fondamentali sono state le indicazioni programmatiche/programmatiche delle Amministrazioni, espresse sia attraverso documenti che “indicazioni” espresse con varie modalità.

In particolare ci si è concentrati sullo (avvenuto) ottenimento e successiva “gestione” dei fondi “PNRR”, che ha impegnato alquanto la struttura comunale e soprattutto l’Area Territorio

Sul punto va comunque sottolineata che la assai difficoltosa situazione “generale” del Paese – legata ad un contesto internazionale assai “difficile”, determinato sia dagli ultimi strascichi della pandemia da COVID-19, nonché dallo scoppio di una guerra tra Federazione Russa ed Ucraina

Ciò ha reso oltremodo difficoltoso approntare (e rispettare) delle “programmazioni” INDUCENDO tutte le articolazioni della Pubblica amministrazione (ed in primis gli enti locali, enti più vicini ai cittadini) a “confrontarsi” con un aggravamento della situazione economico/sociale, aggravata ulteriormente dal vero e proprio “esplodere” dei prezzi energetici (gas metano ed luce elettrica in primis) al cui contrasto (ed ai connessi riflessi sociali) si è dovuto far fronte con rilevanti risorse – assai maggiori rispetto agli anni precedenti

C) Processo di rendicontazione

Su questo profilo si evidenzia che i valutandi hanno prestato la massima attenzione, contribuendo in modo significativo alla fase di istruttoria valutativa.

D) Contributo informativo in ordine agli Stakeholder.

Al “netto” delle implicazioni risultanti dalla situazione pandemica suddetta, lo scrivente è consapevole del fatto che il Sistema vigente prende in considerazione, spesso in modo indiretto, taluni degli stakeholder (qui considerando, in specifico, i soggetti su cui si realizza un impatto della performance dei valutandi). Questo ambito tuttavia è, per le Organizzazioni pubbliche, un campo sempre migliorabile e lo è anche per l'Unione ed i Comuni aderenti, nonostante l'attenzione già posta finora.

A questo proposito si consiglia, nel corso dei prossimi anni, che il Sistema sia perfezionato in ordine alla lettura, sempre più approfondita, della percezione di quanti più possibili "portatori di interesse".

I miglioramenti apportabili possono essere molteplici, a volte si tratta solo di incorporare meglio negli obiettivi (come indicatori di realizzazione di essi) profili di gradimento degli stakeholder. In prospettiva potrebbero essere predisposti appositi questionari sulla soddisfazione dell'utenza.

L'Organismo di valutazione, con la presente - ai sensi dell'art.14 comma 4 lettera c) del d.lgs. n. 150/2009 – valida la presente formalmente e ne assicurerà la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

La Giunta comunale la approverà, ai sensi dell'art.15/comma 2 lettera b) D.lgs. N. 150/2009 e smi.

Arena Po 12.09.2023

Dott. Gian Luca Muttarini, Segretario Comunale



Si allegano:

- Relazioni sul conseguimento degli obiettivi a firma dei dipendenti;
- Schede di valutazione a firma dell'Organismo di Valutazione del comune (OIV)