

COMUNE DI VILLANTERIO

PROVINCIA DI PAVIA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2022

PREMESSA

La relazione sulla performance prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, evidenziando, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Il Comune di Villanterio si trova impegnato a redigere questo documento relativamente al 2022. Va ricordato che nel corso del 2022, sono praticamente terminate, se non per alcuni aspetti marginali, gli effetti della pandemia Covid 19, sull'attività del Comune.

La Relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo previo parere del Nucleo di Valutazione.

E' importante ricordare che, anche per i Comuni, ha trovato generale applicazione la normativa definita dal D. Lgs. 150/2009, adeguando i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art 114 della Costituzione, alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, art. 31 ed art. 74 comma 2 del Decreto in oggetto, quale riferimento essenziale per la revisione ed adeguamento della normativa regolamentare propria.

In particolare l'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 ha definito il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- . definizione ed assegnazione degli obiettivi,
- . collegamento tra obiettivi e risorse,
- . misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale,
- . utilizzo dei sistemi premianti
- . rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico - amministrativo, nonché ai cittadini, mediante la pubblicazione della presente nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente sul sito comunale.

Il Comune di Villanterio, in osservanza dei canoni di legge, ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi:

1. Delibera della Giunta Comunale n.51 del 4/5/2019 che ha introdotto il nuovo sistema di valutazione della performance applicabile dal 2019.
2. Il piano della performance è stato approvato unitamente al P.E.G. con deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 10/05/2022.
3. Delibera della Giunta Comunale n. 117 dell'09/11/2022 con cui è stata definitivamente approvata l'ipotesi di contrattazione decentrata integrativa.

Si precisa, altresì, in merito al rispetto degli obblighi di trasparenza che quest'anno la griglia di rilevazione è stata pubblicata entro il 15 settembre, mentre in merito alla corretta attuazione del piano triennale delle pari opportunità, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 26/01/2022, non sono pervenute segnalazioni.

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2022 al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dalla Commissione (CIVIT) per rendere il Ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la validazione del Nucleo di valutazione.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2022, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- a) Programmi e obiettivi per l'anno 2022
- b) Organizzazione interna dell'ente
- c) I risultati raggiunti
- d) Il sistema di valutazione, verifica finale obiettivi 2022 del Piano della Performance e premialità.

PROGRAMMI E OBIETTIVI PER L'ANNO 2022

Il Comune di Villanterio definisce annualmente gli obiettivi che sono di miglioramento e/o di sviluppo dei dipendenti non responsabili dei servizi in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune e quelli dei Responsabili di Servizio, unitamente al P.E.G.. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi, valutata secondo la predetta metodologia approvata, discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso.

Ogni obiettivo è raggiungibile attraverso l'utilizzo delle risorse umane (evidenziate nella dotazione organica e nel piano delle assunzioni), finanziarie e strumentali assegnate con i provvedimenti contabili dell'Amministrazione.

I servizi dell'Ente attualmente sono così assegnati:

DENOMINAZIONE DEI SERVIZI	POSIZIONE ORGANIZZATIVA
Area : Amministrativa	Segretario comunale
Area : Finanziaria - Tributi	
Area : Tecnica	

ORGANIZZAZIONE INTERNA DELL'ENTE

Il Comune opera con la seguente dotazione di personale per l'anno 2022 (compresi i responsabili):

Dipendenti in servizio:

Tempo indeterminato 7 di cui 1 a tempo parziale ed 1 a tempo parziale ex art. 1 c 557 l. 311/2004.

Il Comune ha attive inoltre le seguenti gestioni in forma associata di uffici/servizi interessanti lo svolgimento delle attività dei dipendenti:

- 1) Convenzione di Polizia locale con i Comuni di Copiano , Gerenzago, Magherno
- 2) Convenzione con il Comune di Chignolo Po per servizio di gestione della mediazione tributaria
- 3) Convenzione di Segreteria con i Comuni di San Martino Siccomario e Copiano il resto dell'anno.
- 4) Convenzione con i Comuni di Magherno, Copiano per la protezione civile
- 5) Convenzione con il Comune di Stradella per il SUAP
- 6) Fa parte del Piano di Zona ambito distrettuale dell'Alto e Basso pavese per i servizi sociali

Tutti gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono stati strettamente legati alla premialità e le somme relative alla produttività sono distribuite solo in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati.

Per il segretario comunale, che opera in tre Comuni, in virtù della convenzione gli obiettivi relativi alla retribuzione di posizione, il cui ammontare è suddiviso fra gli stessi tre comuni in virtù delle percentuali stabilite , sono stati assegnati dal Sindaco di San Martino Siccomario con suo decreto n. 1/2022, trasmesso ai Sindaci degli altri 2 Comuni, e consistono, per tutti e tre i Comuni:

- Presidenza della delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione decentrata integrativa per il personale dipendente, in tutti e tre i Comuni;
- Attività di componente unico nel nucleo di Valutazione del Comune di San Martino Siccomario e di Presidente del Nucleo di Valutazione negli altri due Comuni;
- Studio e coordinamento per la redazione del P.I.A.O., nelle forme che saranno previste, o degli eventuali piani sostitutivi, in tutti e tre i Comuni;
- Supporto alla definizione della pratica per la convenzione per la gestione del centro sportivo polifunzionale "M. Pallavicini", per il Comune di San Martino Siccomario;
- Affidamento del servizio fornitura pasti per la scuola locale, per il Comune di Villanterio;
- Modifiche al regolamento comunale degli incentivi per le funzioni tecniche, anche a seguito di convenzionamento per la nuova C.U.C. per il Comune di San Martino Siccomario;
- Rielaborazione della convenzione per la suddivisione delle spese per la Caserma, alla luce dei nuovi accordi fra le Amministrazioni interessate, per il Comune di San Martino Siccomario;

Tale attività è stata valutata dal suddetto Sindaco, con attribuzione del punteggio finale di 100, con decreto trasmesso agli altri due Comuni.

VERIFICA FINALE DEGLI OBIETTIVI 2022 del PIANO DELLA PERFORMANCE – RISULTATI RAGGIUNTI

Di seguito si riporta il rendiconto delle attività svolte sulla base dei report finali dei responsabili di Area, e la valutazione generale espressa dal Nucleo di Valutazione.

RESPONSABILE Area : Finanziaria - Tributi

OBIETTIVI	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO OTTENUTO
ATTIVITÀ NEL CAMPO TRIBUTARIO	Accertamenti I.M.U. relativo all'anno 2017	100

RESPONSABILE Area : Tecnica

OBIETTIVI	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO OTTENUTO
ATTIVITA' NEL CAMPO DEI LAVORI PUBBLICI	Realizzazione di quanto necessario per acquisire il contributo a fondo perduto di € 50.000,00 di cui alla l. 160/2019 annualità 2022 e adempimenti necessari per la stipula del contratto project financing pubblica illuminazione	100

PREMIALITA' ASSEGNATE

In applicazione della metodologia di valutazione prevista dal sistema di valutazione vigente sono state formulate le relative valutazioni per i Responsabili di Area, i dipendenti. Le valutazioni sono state fatte dal Nucleo di Valutazione ed approvate in Giunta.

Considerazioni finali

Come già affermato, la metodologia operativa adottata al Comune di Villanterio è risultata in linea ed adeguata alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 che ha introdotto rilevanti elementi di novità in ordine ai sistemi di premialità e di valutazione nonché a quello della trasparenza e dell'integrità.

Può concludersi e affermarsi che Il Piano della Performance, pur applicato in termini adeguati alla realtà locale, abbia introdotto strumenti operativi di indubbia utilità.