

# COMUNE DI VILLANTERIO

PROVINCIA DI PAVIA

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2023

### 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 2023. Va ricordato che nel corso del 2023, sono terminati, gli effetti della pandemia Covid 19, sull'attività del Comune. Quindi il Comune ha potuto svolgere pienamente la sua attività.

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, e con deliberazione G.C. n. 104 del 30.11.2023 è stata adeguata la metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni di incarichi di elevata qualificazione

2. Assegnazione degli obiettivi 2023 ai Responsabili di Servizio con la deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 22/03/2023, e con cui è stato approvato il piano delle

performance, completo anche degli obiettivi assegnati ai dipendenti non responsabili, integrata con deliberazione G.C. n. 107/2023.

3. Delibera della Giunta Comunale n. 112 dell' 19/11/2023 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 i termini previsti, 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 2023 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 2023, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- a) Programmi e obiettivi per l'anno 2023
- b) Organizzazione interna dell'ente
- c) I risultati raggiunti
- d) Il sistema di valutazione, verifica finale obiettivi 2023 del Piano della Performance e premialità.

### **PROGRAMMI E OBIETTIVI PER L'ANNO 2023**

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:

<b>DENOMINAZIONE SERVIZI</b>	<b>DEI</b>	<b>POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>
Servizio Amministrativo		Segretario comunale

Servizio Finanziario	
Sevizio Tecnico-Territoriale	

## **ORGANIZZAZIONE INTERNA DELL'ENTE**

Il Comune opera con la seguente dotazione di personale per l'anno 2023 (compresi i responsabili):

Dipendenti in servizio:

Fino al 30/05 tempo indeterminato 7 di cui 1 a tempo parziale ed 1 a tempo parziale ex art. 1 c 557 l. 311/2004. Dal pensionamento di un dipendente al 30/05/2023, fino alla fine dell'anno un altro dipendente, a cui è stato affidato incarico di responsabile del servizio finanziario, è tato assunto con contratto a tempo parziale ex art. 1 c. 557 L. 311/2004. E alla fine del concorso relativo è stata assunta la dipendente che poi ha sostituito chi è andato in pensione.

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 di Segreteria con i Comuni di San Martino Siccomario e Copiano il resto dell'anno per i servizio di segreteria.
- 3) Convenzione con i Comuni di Magherno, Copiano per la protezione civile
- 4) 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.

## **VERIFICA FINALE DEGLI OBIETTIVI 2023 del PIANO DELLA PERFORMANCE – RISULTATI RAGGIUNTI**

Di seguito si riporta il rendiconto delle attività svolte sulla base dei report finali dei responsabili di servizio, e la valutazione espressa dal Nucleo di Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi.

### **RESPONSABILE Servizio Finanziario**

<b>OBIETTIVI</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>PUNTEGGIO OTTENUTO</b>
ATTIVITÀ NEL CAMPO TRIBUTARIO	Accertamenti I.M.U. relativo all'anno 2018	<b>0</b>

L'obbiettivo non è stato raggiunto, verosimilmente, perché la responsabile è andata in pensione al 30/05 e chi l'ha sostituita fino alla fine dell'anno, era stato assunto per sole 3 ore a settimana.

#### **RESPONSABILE Servizio Tecnico - Territoriale**

<b>OBIETTIVI</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>PUNTEGGIO OTTENUTO</b>
PRESENTAZIONE PRATICHE EDILIZIE PER VIA TELEMATICA	Attuare la presentazione al Comune di pratiche edilizie in via telematica	<b>50</b>

Ai suddetti punteggi sono aggiunti quelli relativi alla valutazione comportamentale che, per motivi di privacy, non sono indicati.

Dato atto altresì, che sono stati rispettati i tempi medi di pagamenti, che sono stati di 13 giorni.

#### **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.