



# COMUNE DI MENCONICO

PROVINCIA DI PV

---

## RELAZIONE FINALE SULLE PERFORMANCE ANNO 2022

La presente relazione, predisposta ai sensi delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 150/2009 e del regolamento comunale per la misurazione e la valutazione della performance e per l'applicazione del sistema premiale approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 23, del 15/05/2019, intende evidenziare, a consuntivo e con riferimento all'anno 2022, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

La relazione finale sulle performance è lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e agli altri portatori di interessi (stakeholder), con riferimento all'anno 2022, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La strutturazione del Piano delle performance del Comune di Menconico si è posto l'obiettivo di rendere più trasparenti e comprensibili i vigenti strumenti di programmazione dell'ente. La presente relazione ha, altresì, la finalità di esporre, in maniera trasparente e comprensibile, i risultati ottenuti, con il presupposto di utilizzare tale momento di verifica come occasione di confronto con le criticità ed i vincoli esterni, individuando, ove possibile, anche eventuali margini di intervento per migliorare l'azione futura dell'ente.

In particolare la presente relazione presenta informazioni sull'attuazione del ciclo di gestione della performance e il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione, sull'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità nonché in merito alle valutazioni delle posizioni Organizzative e dei dipendenti comunali.

## **1. CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.**

Il Comune di Menconico non è dotato di un autonomo e specifico Piano delle Performance bensì da documenti programmatici integrati e correlati che appaiono corrispondenti alle esigenze che il legislatore ha posto a base del piano delle *performance*, senza dimenticare che questi documenti non devono limitarsi esclusivamente alle indicazioni di carattere finanziario, ma devono contenere gli elementi necessari per la valutazione della *performance* organizzativa dell'ente e delle sue articolazioni organizzative ed individuali dei singoli titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti comunali.

In tale ambito, pertanto, in senso più generale il Documento Unico di Programmazione (DUP) e, in senso più dettagliato e operativo, il Piano economico di gestione (PEG), comprensivo del Piano degli Obiettivi e delle performance, costituiscono i documenti di importanza centrale capaci di portare a sistema i diversi aspetti del processo programmatorio e del conseguente controllo. Questo approccio ha avuto un duplice ed esplicito avallo legislativo; difatti l'art. 169, comma 3-bis del D. Lgs. n. 267/2000 (articolo così sostituito dall'art. 74 del d.lgs. n. 118 del 2011, introdotto dal d.lgs. n. 126 del 2014) ha testualmente disposto che *"..... il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione"*, inoltre, ancor più recentemente, con l'art. 10, comma 3 del D. Lgs. n. 33/2013 che, testualmente recita *"..... La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali"*.

In tale assetto, sono ritenuti coerenti con le fasi del Ciclo di gestione della Performance i seguenti provvedimenti di carattere programmatorio adottati dall'Ente:

- Documento Unico di Programmazione 2022 – 2024, approvato dal Consiglio Comunale con Deliberazione n. 25 del 29/07/2021, esecutiva ai sensi di legge;
- La nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2022 – 2024, approvata dal Consiglio Comunale, con Deliberazione n. 11, del 15/04/2022, esecutiva ai sensi di legge;
- Il Bilancio di Previsione 2022-2024, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 12, del 15/04/2022;

- Piano Esecutivo di Gestione e Piano Dettagliato degli Obiettivi e delle performance 2022 del Comune di Menconico, approvati dal Comune con Deliberazione di G.C. n. 28, del 18/05/2022, esecutiva ai sensi di legge;

Si ritiene inoltre opportuno sintetizzare di seguito l'iter di attuazione del ciclo di gestione della performance ed il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione per l'anno 2022.

## **2 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

La metodologia di valutazione concerne il duplice ambito di valutazione della performance organizzativa e della performance individuale. Nello specifico, la valutazione della performance organizzativa riguarda la rilevazione del grado di attuazione delle politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni ed alle esigenze della collettività, la realizzazione degli obiettivi strategici relativi all'amministrazione nel suo complesso, nonché la rilevazione di risultati conseguiti nelle singole articolazioni organizzative, in relazione agli obiettivi gestionali affidati.

La valutazione della performance individuale concerne, invece, la misurazione dell'apporto fornito da ciascuna figura dell'Ente, in ragione del ruolo e responsabilità ricoperti, alla realizzazione dei predetti obiettivi, cui è correlato l'eventuale riconoscimento del trattamento economico accessorio previsto dal contratto nazionale e integrativo.

## **3. PIANO DELLE PERFORMANCE, INDICAZIONI OBIETTIVI, PESATURA OBIETTIVI, DETERMINAZIONE INDICATORI, DETERMINAZIONE DEI RISULTATI ATTESI E ASSEGNAZIONE BUDGET DISPONIBILE:**

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 28/2022, ha approvato il Piano Dettagliato degli Obiettivi e delle performance relativo all'anno 2022 ed il Piano esecutivo di gestione. Per ogni settore, sulla base del programma da attuare, la Giunta concerta con i Responsabili di Area alcuni obiettivi strategici di sviluppo e/o di miglioramento con indicatori qualitativi e/o quantitativi possibilmente rilevanti evidenziando il budget disponibile attestato nel bilancio e i valori attesi per il raggiungimento degli obiettivi.

La pesatura e rilevanza degli obiettivi è stato fissato in coerenza con i livelli di priorità determinati dall'Amministrazione comunale.

#### **4 ORGANIZZAZIONE UFFICI COMUNE DI MENCONICO**

L'ente è strutturalmente suddiviso in tre settori cui fanno capo tre distinti Responsabili di Servizio. La responsabilità dell'area tecnica è stata affidata al Sindaco del comune di Menconico ai sensi dell'art. 53, comma 23, della legge 388/20;

AREA UFFICIO TECNICO – MANUTENTIVO: Responsabile: Sig. Bertorelli Paolino Giuseppe Donato. La responsabilità del Servizio è stata assegnata al Sindaco ai sensi dell'art. 53, comma 23, della legge 388/20;

AREA UFFICIO FINANZIARIO – TRIBUTI: Responsabile: Dott.ssa Chiara Manto Cat. D.1;

AREA UFFICIO DEMOGRAFICO – SERVIZI ALLA PERSONA – AFFARI GENERALI – COMMERCIO ATTIVITA' PRODUTTIVE: Responsabile: Dott.ssa Francesca Davia Cat. D2;

Ad ogni area sono state assegnate le risorse economiche ed umane necessarie al perseguimento delle finalità delineate dall'Amministrazione.

#### **5 VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI E DEI RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI**

L'OdV in base alla valutazione effettuata ha espresso una proposta di valutazione sulle performance organizzativa ed individuale, mediante la predisposizione di apposita scheda, dei dipendenti.

L'OdV ha successivamente proceduto ad inviare la relazione relativa alle proposte delle valutazioni dei dipendenti comunali e le relative schede di valutazione di ogni singolo dipendente alla Giunta Comunale per gli adempimenti di competenza.

Si dà atto che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Menconico prevede una media ponderata tra la performance organizzativa e la performance individuale.

I compensi sono commisurati alla valutazione ottenuta, come previsto dal sistema di misurazione della performance del comune di Menconico approvato con la sopra richiamata deliberazione di giunta comunale n. 23/2019;

#### **Obiettivi per area e valutazione performance**

Vengono indicati di seguito in maniera sintetica la valutazione della performance organizzativa e della performance individuale per ogni Area Organizzativa del Comune di Menconico e dei risultati raggiunti ad esclusione dell'Area Tecnica in quanto assegnata ad un amministratore comunale:

**AREA DEMOGRAFICO - SERVIZI ALLA PERSONA SEGRETERIA – AFFARI GENERALI – COMMERCIO****ATTIVITA' INDUSTRIALI - GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE****OBIETTIVI**

Obiettivo 1	Rispetto normativa prevenzione della corruzione e della trasparenza	Indicatori: Aggiornamento obblighi trasparenza – attuazione misure di prevenzione
Obiettivo 2	Assistenza Utenza	Indicatori: grado soddisfazione utenza - tempistiche
Obiettivo 3	Gestione Servizi Cimiteriali – rinnovi concessioni	Indicatori: tempistiche – numero concessioni rinnovate
Obiettivo 4	Attività di sostegno economico persone disagio sociale – predisposizioni progetti- gestione Gepi, gestione ed assegnazione aiuti alle famiglie	Indicatori: gestione richieste- numero di aiuti richiesti e istruiti, monitoraggio Gepi
Obiettivo 5	Attività fuori orario di lavoro	Indicatori: attività espletata fuori orario di lavoro per decessi e matrimoni civili
Obiettivo 6	SUAP – Bando sostegno piccole imprese artigianali e commerciali	Indicatori: numero pratiche SUAP istruite, tempistiche – pubblicazione Bando sostegno piccole imprese artigianali e commerciali e istruttorie relative domande
Obiettivo 7	Censimento popolazione	Indicatori:

		Costituzione UCC, redazione e rendicontazione costi sostenuti – numero questionari raccolti – rispetto tempistiche – correttezza dell'istruttoria
--	--	---

**Grado di raggiungimento della Performance organizzativa:**

Si è documentata una migliore e più puntuale definizione degli interventi sulla trasparenza ed una più completa pubblicazione degli atti.

Si documenta inoltre la tempestività nelle procedure di gestione e di attivazione delle procedure per interventi di carattere sociale a favore dei cittadini.

Le attività inerenti lo Sportello Unico delle Attività Produttive sono state regolarmente svolte e nel rispetto delle tempistiche.

Il Bando a sostegno delle piccole imprese artigianali e commerciali è stato regolarmente pubblicato e sono state fatte le relative istruttorie,

Gli obiettivi prefissati sono stati raggiunti al 100%.

**Grado di raggiungimento della Performance individuale:**

Si denota un buon livello di conoscenza della materia, buona la capacità di lavorare in un contesto organizzativo e di relazionarsi con le altre strutture e con gli amministratori.

**AREA FINANZIARIA – TRIBUTI - SEGRETERIA – AFFARI GENERALI E GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE**

**OBIETTIVI**

Obiettivo 1	Rispetto normativa prevenzione della corruzione e della trasparenza	Indicatori: Aggiornamento obblighi trasparenza – attuazione misure di prevenzione
Obiettivo 2	Predisposizione atti – aggiornamento Regolamenti IMU	Indicatori: tempistica procedimenti amministrativi

	TARI e Canone Unico Patrimoniale	
Obiettivo 3	Gestione Finanziaria e monitoraggio spese ed entrate	Indicatori: monitoraggio mensile – rendicontazioni - conformità alle norme di legge e regolamentari.
Obiettivo 4	Accertamento IMU 2017	Indicatori: tempistiche – percentuale accertamenti emessi- riscossione minima 30%
Obiettivo 5	Gestione contabile personale/calcoli CCDI	Indicatori: elaborazione calcoli per fondo politiche di sviluppo risorse umane – elaborazione calcoli spesa per finalità assunzionali - tempistica

**Grado di raggiungimento della Performance organizzativa:**

Si è documentata una migliore e più puntuale definizione degli interventi sulla trasparenza ed una più completa pubblicazione degli atti.

Si documenta inoltre una puntuale tempistica nel rispetto degli obiettivi, completezza dei dati e rispetto delle norme di legge.

Gli atti di natura regolamentare sono stati predisposti con completezza, nel rispetto della normativa e delle tempistiche.

Ai fini IMU si è proceduto ad effettuare il relativo accertamento relativo all'anno 2017, nel rispetto delle tempistiche.

Gli obiettivi prefissati sono stati raggiunti al 100%.

**Grado di raggiungimento della Performance individuale:**

Si denota un buon livello di conoscenza della materia, buona la capacità di lavorare in un contesto organizzativo e di relazionarsi con le altre strutture e con gli amministratori

**Andamento delle valutazioni delle performance del personale dipendente in forma sintetica:**

**Dipendenti con posizione organizzativa**

<b>punteggio</b>	<b>Compenso riconosciuto</b>	<b>Numero valutazioni espresse</b>
Inferiore a 50	Nessun compenso	0
Superiore a 90	100%	2

**Risultati raggiunti ed eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi assegnati.**

Dall'analisi delle informazioni raccolte e delle valutazioni effettuate sui risultati e sui comportamenti dei dipendenti comunali di ciascuna area organizzativa si ravvisa la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato.

Lo stato di attuazione degli obiettivi, in riferimento alla percentuale di realizzazione e di quella attesa, registra un esito molto soddisfacente.

Ottime competenze professionali e capacità a lavorare in gruppo nonché capacità di relazionare ed interagire all'interno della struttura e con le altre strutture.

In forza di quanto sopra espresso si esprime un parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2022 da parte di ciascuna area organizzativa.

Menconico, lì 29/04/2023

Il Segretario Comunale  
Dott. Sandro Sciamanna