

COMUNE DI CERETTO LOMELLINA
(PROVINCIA DI PAVIA)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ESERCIZIO 2019

(ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs 150/2009 e s.m.i.)

Contesto normativo

Il quadro della Performance è stato disegnato dal d.lgs. n. 150/2009. Si è pertanto consolidato, per gli Enti Locali, il ruolo centrale assunto dal PRO e si è confermata la correttezza della scelta operata dalla nostra amministrazione, che già nei passati esercizi ha operato in coerenza con quanto previsto dall'art. 169 del d.lgs. 267/2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali" il quale prevede che il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sia unificato organicamente nel PRO. Per quanto riguarda gli aspetti relativi alla rendicontazione, in attuazione delle disposizioni normative generali, adottate dal vigente regolamento di organizzazione dell'Ente, prevede che ogni anno i responsabili dei servizi del Comune presentino i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi assegnati e che i contenuti principali della rendicontazione costituiscano la "Relazione sulla performance".

Pertanto la relazione sulla *performance* prevista dal suddetto art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholders*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *performance*.

Nell'attività di programmazione e rendicontazione si è inoltre fatto riferimento al "Sistema valutazione della performance dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti" Si ricordano in particolare le seguenti specificazioni: "La performance organizzativa dell'Ente esprime il livello d'attuazione delle politiche comunali rappresentate dagli obiettivi strategici espressi nel DUP ed è pertanto espressa dalla sintesi degli indicatori riclassificati in funzione di questi ultimi. La performance organizzativa delle singole articolazioni organizzative dell'Ente è invece rappresentata dalla sintesi degli indicatori relativi agli obiettivi gestionali alle stesse attribuite."

Il Comune di Ceretto Lomellina, in osservanza delle prescrizioni di legge, ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi:

1. deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 26.07.2018, ad oggetto: "Approvazione Documento Unico di Programmazione (DUP) – 2019/2021.",

2. deliberazione della Giunta Comunale n. 5 dell'11.01.2019, ad oggetto: "Approvazione Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) – 2019/2021.".

L'art. 4 del D. Lgs. 150/2009 definisce il ciclo di gestione della *performance* che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi,
- collegamento tra obiettivi e risorse,
- monitoraggio in corso di esercizio,
- 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, agli utenti e ai destinatari dei servizi, lo strumento è costituito dalla presente relazione.

Quindi con la presente Relazione sulla *performance*, si intende rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2019 ed i risultati ottenuti, portando a compimento il Ciclo di gestione della *performance* così come codificato dal Legislatore all'art. 4 del D. Lgs. 150/2009, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali previsti dal Decreto citato, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dalla Commissione (CIVIT, ora ANAC) per rendere il Ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la validazione del Nucleo di Valutazione del Comune.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione Comunale nell'anno 2019, si ritiene opportuno riportare di seguito sintetiche informazioni circa:

- il contesto esterno di riferimento;
- lo scenario dell'Ente;
- i principali risultati raggiunti, come desunti dai dati contabili emersi in chiusura dell'esercizio finanziario 2019;
- il processo di pianificazione e gestione;
- il riepilogo/relazione finale del Titolari delle Posizioni Organizzative in merito al raggiungimento degli obiettivi 2019 assegnati e previsti nel Piano della *performance* 2019.

La presente relazione è redatta con riferimento all'assetto istituzionale dell'Ente alla data del 31.12.2019.

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI.

Il Contesto esterno di riferimento

La Popolazione

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente, al 31.12.2019, secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a 188 abitanti così distribuiti tra maschi e femmine:

Popolazione	Numero
Totale	181
Maschi	82
Femmine	99
Nuclei familiari	91

Lo scenario dell'Ente - L'Amministrazione

L'Assetto organizzativo

La struttura organizzativa dell'Ente come previsto dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi,, vigente alla data del 31.12.2019, prevede la sua articolazione in quattro Servizi ed esattamente:

- Servizio Amministrativo - Affari Generali (comprende i servizi alla persona e di tutti gli affari generali che non rientrano tra le funzioni attribuite agli altri responsabili dei servizi);
- Servizi Finanziari (comprende contabilità, finanziario, economato, tributi, anagrafe, elettorale, leva, stato civile, cimitero, informatica e tutti i servizi che non rientrano tra le funzioni attribuite agli altri responsabili dei servizi);
- Servizio Tecnico;
- Servizio Polizia Locale (comprende anche ECOLOGIA e AMBIENTE SPORTELLLO UNICO ASSOCIATO ATTIVITA' PRODUTTIVE (S.U.A.P.);

Per i Servizi Finanziari - Tecnico e Polizia Locale sono state corrisposte, nell'anno 2019, le Posizioni Organizzative, assegnatarie delle funzioni dirigenziali ex art. 107 del D. Lgs. 267/2000, attribuite, con appositi Decreti Sindacali.

Per il Servizio di Polizia Locale, che viene svolto in convenzione associata con diversi Comuni, la posizione organizzativa è stata attribuita da Cilavegna, Comune Capo convenzione, allo stesso titolare.

Per quanto riguarda, invece, il Servizio Amministrativo - Affari Generali le funzioni di Responsabile di Servizio sono state attribuite al Segretario Comunale, ai sensi dell'art. 97, comma 4, lettera d), e 107 del D. Lgs. 267/2000.

Dati relativi al Personale

La dotazione organica del personale del Comune viene riportata nel prospetto che segue, identificata alla data dell'1.1.2019:

Qualifica	Uomini	Donne	Totale
Categoria D (di cui P.O)	2 2	1 1	3
Categoria C (di cu P.O.)	0 0	0 0	0
Categoria B (di cui B1)	1 1	0 0	1
Totale	3	1	4

I risultati raggiunti in chiusura dell'esercizio finanziario 2019.

L'ultimo rendiconto di gestione approvato si riferisce all'anno 2019 (deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 22.06.2020).

Il bilancio di previsione relativo al triennio 2019/2021 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.4 dell'11.02.2019

I principali risultati raggiunti, come desunti dai dati contabili emersi in chiusura dell'esercizio finanziario 2019, sono così sinteticamente riportati.

- risultato di amministrazione - Avanzo: €. **170.310,60**;
- le spese di personale rispettano i limiti previsti delle norme di legge;
- la spesa per mutui risulta NEGATIVA (non vi sono mutui in ammortamento);
- dall'analisi dei parametri di deficit strutturale la situazione dell'Ente risulta in equilibrio;
- l'Ente ha rispettato il Pareggio di Bilancio nell'anno 2019;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 22.07.2019 è stata approvata la salvaguardia degli equilibri di bilancio senza

l'evidenza di fattispecie negative della gestione.

PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.

L'insieme dei documenti costituiti dal Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), dal Piano Risorse Obiettivi e dal Piano della *performance*, come meglio di seguito descritti, soddisfano nel loro complesso i principi sopra accennati e, visto il Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, concorrono a costituire lo strumento del Ciclo della *performance* del Comune di Ceretto Lomellina. La metodologia operativa adottata in questa Amministrazione, è risultata, anche ante-regolamento della *performance*, comunque adeguata ai principi della recente normativa meglio conosciuta come "Legge Brunetta", approvata con D. Lgs. 150/2009 in attuazione della Legge delega n. 15/2009. Il Piano della *performance* previsto dall'art. 10 del D. Lgs.150/2009, è stato approvato per l'anno 2019 con delibera di G.C. n.10 del 28/02/2019, traendo ispirazione dai seguenti documenti:

- a) Documento Unico di Programmazione (D.U.P.): sostituisce la Relazione Previsionale e Programmatica e rappresenta lo strumento che permette la guida strategica ed operativa dell'Ente. Il D.U.P. deve essere redatto e approvato prima del Bilancio di previsione perché ne detta le linee guida. Il D. Lgs. 126/2014 ha introdotto disposizioni integrative e correttive al D. Lgs. 118/2011, in termini di armonizzazione dei sistemi contabili degli Enti Locali. Tali disposizioni hanno modificato la disciplina contenuta nel D. Lgs. 267/2000 (artt. 169 e 170, in particolare);
- b) Piano Risorse Obiettivi (P.R.O.), parte contabile ed obiettivi, è il documento che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi del DUP e definisce la quantificazione delle risorse e degli interventi assegnati a ciascun centro di Responsabilità per la realizzazione degli obiettivi di ciascun programma e progetto.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi individuati nel Piano della *performance* ha seguito il seguente schema:

- individuazione, ove possibile, di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione Comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi "strategici" in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 del D. Lgs. 150/2009;
- suddivisione, ove possibile, delle azioni in fasi analitiche collegate ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese, nell'ambito dei cronoprogrammi indicati. Tutti gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono legati alla premialità, ovvero alla distribuzione delle risorse derivanti dal Fondo delle risorse destinato alla produttività, per converso le somme relative alla produttività sono distribuite solo in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati. Sulla base del sistema adottato presso l'Ente, la misurazione dei risultati dei Responsabili, Titolari di Posizione Organizzativa, compete al Nucleo di Valutazione, mentre la valutazione della *performance* individuale dei singoli dipendenti è effettuata dal Responsabile di Servizio di competenza.

Sulla base del nuovo sistema di valutazione della *performance* individuale (approvato con gli atti deliberativi sopra indicati), si precisa che ad ogni Responsabile di Servizio possono essere assegnati uno o più obiettivi operativi di gestione; inoltre vi è la possibilità di coinvolgere in

alcuni obiettivi operativi Servizi diversi qualora le competenze specifiche e professionalità di alcune risorse umane dell'altro Servizio siano funzionali alla più efficace realizzazione di alcune attività che l'Amministrazione ritiene di peculiare importanza per la propria organizzazione e per le esigenze della collettività (cosiddetti "obiettivi trasversali").

Il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni

L'Amministrazione si avvale del proprio Nucleo di Valutazione. In accordo con lo stesso Organismo si è stabilito di procedere al nuovo sistema di valutazione delle prestazioni, recependo le nuove direttive legate alla *performance* e, quindi, al merito; è stato dunque elaborato un unico documento, con adeguamento delle precedenti disposizioni regolamentari, comprendente le schede di valutazione sia degli incaricati di Posizione Organizzativa che del restante personale.

Alla base del nuovo sistema di valutazione delle prestazioni è stata posta la distinzione tra la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il Piano della *performance*, e la valutazione del comportamento organizzativo e individuale, il tutto sulla base di elementi ben descritti e resi noti sia alle organizzazioni sindacali, al personale interessato ed alla generalità dei soggetti interessati. La valutazione dei Titolari di Posizione Organizzativa è effettuata dal Nucleo di Valutazione, organo monocratico, individuato nella figura del Segretario Comunale.

La *performance* collettiva dell'Ente

Nell'attuale congiuntura economica particolarmente critica anche per le risorse degli Enti Locali, ogni Servizio del Comune ha improntato la propria attività nell'ottica del miglioramento della efficienza nella gestione delle entrate. Nell'anno 2019, gli ambiti di intervento hanno riguardato principalmente il controllo sul procedimento sanzionatorio del Codice della Strada, il monitoraggio puntuale dei finanziamenti pubblici, l'attivazione dell'attività di accertamento e recupero dell'evasione dei tributi comunali, ed, in generale, il coordinamento tra gli uffici per la corretta contabilizzazione.

Anche la gestione delle spese è stata oggetto, nel corso dell'anno 2019, di un percorso di analisi e ricognizione a cui ha fatto seguito l'attivazione di una revisione generale dei procedimenti amministrativi interni, finalizzati precipuamente alla verifica dell'efficacia e dell'economicità dell'azione amministrativa, che, partendo dal Servizio Finanziario, ha coinvolto tutti i settori dell'Ente.

Anche nell'anno 2019, infine, nell'ottica di una strategia finalizzata a porre il cittadino al centro dei servizi e al loro continuo miglioramento, è proseguita da parte degli Uffici del Comune la ricerca della soddisfazione degli utenti relativamente all'attività svolta dall'Ente, con l'obiettivo finale di rilevare gli aspetti risultati maggiormente critici attivando una serie di attività dirette a verificare i motivi dell'eventuale insoddisfazione.

Gli obiettivi di gestione

Ancora una volta nel 2019 l'approvazione del Piano Risorse Obiettivi e del correlato Piano della Performance è avvenuto, come per tutte i comuni, in corso d'esercizio, a causa delle note e generalizzate difficoltà di bilancio ed alla mancanza di dati certi sulle entrate e sulle spese per mancata definizione del quadro normativo di riferimento. Ciò premesso va tuttavia precisato che i tempi sono stati comunque anticipati rispetto agli ultimi esercizi e ciò evidenzia comunque un miglioramento nella direzione di migliorare l'efficacia del processo di programmazione e controllo. Nell'ambito del PRO è ricompreso il Piano della Performance costituito dagli obiettivi assegnati ai responsabili dei servizi, dagli indicatori e dalle fasi attuative.

Schede di sintesi

Negli allegati che seguono vengono riassunte le informazioni fornite nel PRO e in merito ai risultati raggiunti a fine esercizio rispetto agli obiettivi assegnati con la misurazione della *performance* organizzativa dei vari Servizi comunali e dell'apparato amministrativo funzionale nel suo complesso. Si può notare che in generale sono stati realizzati gli obiettivi prefissati: la percentuale degli indicatori di risultato che raggiunge gli standard prefissati supera il 99%.

Considerazioni finali

Come già affermato, la metodologia operativa adottata in questa Amministrazione, è risultata di fatto in linea ed adeguata alle disposizioni del D. Lgs. 150/2009 che, comunque, hanno introdotto rilevanti elementi di novità in ordine ai sistemi di premialità e di valutazione nonché a quello della trasparenza e dell'integrità. Conseguentemente, lo sforzo che l'Amministrazione intende approfondire è quello di adeguarsi da un punto di vista formale alle nuove disposizioni, ma soprattutto da un punto di vista sostanziale ai principi ispiratori.

L'andamento della verifica delle *performance*, individuali e collettiva, nell'ambito del Comune, per l'anno 2019, ha evidenziato un sostanziale rispetto degli obiettivi assegnati ai vari Servizi.

Si ribadisce la necessità di un costante adeguamento dello stesso alla normativa tutta afferente e conseguente la Legge n. 190 del 7.11.2012 (e successive modificazioni ed integrazioni), in relazione alla prevenzione dei fenomeni corruttivi nella Pubblica Amministrazione e per le criticità dalla stessa normativa indicate, nonché alle disposizioni normative negli ambiti della trasparenza ed integrità.

Si può nell'insieme concludere che il piano della performance 2019 ha registrato un livello di realizzazione sostanzialmente in linea con gli obiettivi prefissati.

Li, 18.06.2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Maurizio visco