



COMUNE DI TORRE DE' NEGRI

C.A.P. 27011 (Provincia di Pavia)

RELAZIONE PERFORMANCE ANNO 2023

La Relazione sulla Performance, come il Piano della Performance, sono documenti introdotti dal D.Lgs. n.150 del 27 ottobre 2009, meglio noto come "Riforma Brunetta" e successivamente modificato dal D.Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017 "Legge Madia".

Mentre il Piano della Performance si identifica come un documento di programmazione, la relazione è lo strumento che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti, con rilevazione degli eventuali scostamenti, concludendo in tal modo il ciclo di gestione delle performance, iniziato con l'approvazione del Piano della Performance. La presente relazione evidenzia pertanto a consuntivo i risultati raggiunti dai dipendenti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati.

Sotto un profilo generale la stesura del presente documento è ispirata ai principi di trasparenza, veridicità e verificabilità dei contenuti, nonché di partecipazione interna ed esterna.

I riferimenti utilizzati per la stesura del presente documento sono:

- i dati risultanti dalla consuntivazione inerenti agli obiettivi di processo e strategici del sopra citato Piano;
- le valutazioni del Segretario Comunale.

Tutti gli obiettivi, a vari livelli e seppure di diversa natura, contribuiscono, all'interno di un disegno strategico complessivo e coerente alla realizzazione del mandato istituzionale e delle missioni dell'Ente.

Si evidenziano i dati strutturali dell'Ente:

Anno	2023
Abitanti di cui:	332
<i>Maschi</i>	157
<i>Femmine</i>	175
<i>Nuclei familiari</i>	147

Dimensioni territorio 4,5 kmq.

Dotazione organica di questo Comune al 31.12.2023:

Qualifica funzionale	Profilo Professionale	Responsabile di Servizio	Dotazione organica	Di ruolo	Non di ruolo	Esterno (Supplenza/Scavalco)
Segretario					1	A scavalco
Operatore Esperto ex cat.B	Operatore/collaboratore amministrativo finanziario		1	1		
	Operatore Autista Scuolabus		1	1		
Istruttore ex cat.C	Istruttore Ufficio Anagrafe f.t.		0	0		
	Istruttore – Vigilanza f.t.		0	0		
Totale			2	2	1	

1. FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

PRESENTAZIONE

Il D.Lgs. 150/09 prevede che gli enti locali si adeguano ai principi generali e alle norme in tema al “Ciclo delle Performance” e in particolare prevede che si adeguano non formalmente a quanto previsto per il “Piano delle Performance” bensì “sostanzialmente” individuando nei propri strumenti ordinamentali il “veicolo” mediante il quale esplicitare i contenuti di detto Piano.

Questa Amministrazione ha ritenuto adeguarsi sostanzialmente a dette indicazioni individuando nei documenti di programmazione e pianificazione del titolo II del TUEL (la relazione previsionale al bilancio, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG)/Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO)/Piano delle Performance (PdP), confluiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione) gli atti che assolvono la funzione indicata dal D.Lgs. 150/09 così come modificato dal D.Lgs. 74/2017 relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse.

Si ricorda, inoltre, che in base all’art.10 c.1 lett. a) del d.lgs. 74/2017, anche per tutti gli enti locali, la fase di valutazione deve avere come output la Relazione annuale sulla Performance che, evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e formalizzati nel Piano delle Performance/Piano Dettagliato degli Obiettivi. Nella Relazione, l’amministrazione inoltre evidenzia le modalità secondo cui si è svolto, nell’anno di riferimento, l’intero processo di misurazione e valutazione.

È infine importante precisare che la misurazione e valutazione della performance si riferiscono ad unità di analisi differenti ma tra loro correlate:

1. amministrazione nel suo complesso;
2. Le aree dell’amministrazione;
3. Obiettivi;
4. individui.

Le unità di analisi 1, 2, 3 rientrano nel perimetro della performance organizzativa; mentre quando il focus si sposta sull'individuo si entra nel campo della performance individuale. È evidente che performance organizzativa e performance individuale sono strettamente correlate in tutte le fasi del ciclo: solo l'azione programmata e coordinata degli individui consente infatti il raggiungimento di risultati organizzativi.

Per quanto riguarda le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio si demanda alle risorse previste negli appositi capitoli di bilancio stanziati per i servizi dell'Amministrazione contenuti nel bilancio di programmazione/Documento Unico di Programmazione 2023-2025.

SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

Questa amministrazione rientra fra i Comuni italiani di ridotte dimensioni che sono tenuti a relazionare sul "Ciclo delle Performance" mediante un documento snello, chiaro e di facile intelligibilità.

L'OdV ha pertanto provveduto, a formulare una proposta di valutazione, mediante l'apposita scheda, dei dipendenti tenendo conto della performance organizzativa e della performance individuale.

OBIETTIVI ASSEGNATI A PERSONALE DEL COMPARTO

Comune	Torre de' Negri
Servizio	Servizio Finanziario
Responsabile	Segretario Comunale
Scheda relativa all'anno	2023

Obiettivo	Fondo garanzia debiti commerciali
	Considerato che l'art. 1, commi 859 e 862, legge 145/2018, come modificati dall'art. 1, comma 854, della legge 160/2019) prevede l'obbligo di accantonare nel bilancio una somma a titolo di fondo garanzia debiti commerciali, in caso di mancato rispetto dei termini di pagamento e di mancata riduzione del debito commerciale, l'obiettivo di mantenimento consiste nel rispetto dei tempi di pagamento entro i 30 gg. dalla ricezione della fattura.

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	1 (Sara Grugni)
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	Efficacia	n. di pagamenti effettuati
------------	-----------	----------------------------

	efficienza	Tempo medio di pagamento

Situazione di partenza	(dati quali/quantitativi)
Risultato atteso	(dati quali/quantitativi)

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa (4)	basso					alto
	1	2	3	4	5	

Comune	Torre de' Negri
Servizio	Servizio Finanziario
Responsabile	Segretario Comunale
Scheda relativa all'anno	2023

Obiettivo	Collaborazione alla determinazione del Fondo per la contrattazione decentrata e assistenza alla stipula del CCDI 2023
	Il 16 novembre 2022 è stato stipulato il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro EE.LL. per il triennio 2019-2021. Il nuovo CCNL si caratterizza per numerose e rilevanti innovazioni: l'aggiornamento della classificazione del personale attualizzandolo alle future sfide da perseguire - anche in linea con il PNRR -, la revisione delle progressioni economiche e di alcune indennità, la specificazione del lavoro agile e da remoto e la modifica del sistema delle relazioni sindacali. Il 2023 sarà il primo anno di applicazione del nuovo contratto per l'Ente, questo implicherà una significativa attività di riscrittura di molti documenti e procedure che guidano la gestione del personale del comune di Torre de' Negri, queste attività rivestono un carattere fortemente strategico per l'Amministrazione in quanto vogliono essere vissute ed agite non come meri adempimenti ma quali momenti preziosi di confronto, verifica ed allineamento tra i nuovi bisogni della collettività e la forma organizzativa che l'Ente si è dato.

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	1 (Sara Grugni)
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	Efficacia	Quantificazione fondo e adempimenti correlati
	efficienza	Stipula contrattazione entro il termine dell'annualità di riferimento

Situazione di partenza	(dati quali/quantitativi)
Risultato atteso	(dati quali/quantitativi)

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa (4)	basso					alto
	1	2	3	→4	5	

Comune	Torre de' Negri
Servizio	Servizio Finanziario
Responsabile	Segretario Comunale
Scheda relativa all'anno	2023

Obiettivo	TARI 2023
	<p>Con la delibera del 03 Agosto 2021 363/2021/R/RIF l'ARERA ha approvato l'MTR-2 introducendo nuovi criteri per il riconoscimento dei costi efficienti di esercizio e di investimento del servizio integrato dei rifiuti per il secondo periodo regolatorio 2022-2025 nonché i criteri di trasparenza nella gestione dei rifiuti urbani introducendo come novità più rilevante il calcolo per la tariffa a cancello per gli impianti di chiusura del ciclo integrato dei rifiuti. Con la successiva delibera n. 15/2022 di ARERA, relativa alla qualità del servizio di gestione dei rifiuti urbani (TQRIF), si è in particolare rideterminato:- il termine entro il quale presentare l'attivazione, variazione e cessazione del servizio (artt. 6 e 10 del TQRIF);- la decorrenza delle variazioni, sia in riduzione quanto in aumento, del tributo dovuto (art. 11 del TQRIF), sulla base delle indicazioni dell'Autorità;- la rateizzazione dei versamenti ordinari per le particolari casistiche indicate da ARERA (art. 27 TQRIF);- la rettifica degli importi indicati in bolletta, mediante accredito di eventuali crediti a favore del contribuente (art. 28 TQRIF). Le procedure indicate nei diversi documenti redatti da ARERA si collegano al metodo tariffario applicabile in base alla legge 147/2003, 205/2015 e 158/1999 sia con il sistema di determinazione delle tariffe di tipo parametrico statistico (TARI) sia secondo la valorizzazione puntuale prevista dal Comma 668 della Legge 147/2013. Inoltre, con la Delibera del 31 ottobre 2019 444/2019/R/RIF ARERA ha definito le informazioni minime da esporre ai fruitori del servizio (TITR) sia sui documenti contabili (cartacei e/o PDF) che sui servizi on line. Azioni: a) Predisposizione del Piano finanziario 2023 b) Approvazione della deliberazione delle tariffe, comprendente la fase di verifica e validazione delle informazioni fornite dai gestori. c) Adempimenti Piattaforma Arera</p>

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	1 (Sara Grugni)
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	Efficacia	Verifica PEF e determinazione tariffe
------------	-----------	---------------------------------------

	efficienza	Tempo di scostamento rispetto alla tariffazione precedente
--	------------	--

Situazione di partenza	(dati quali/quantitativi)
Risultato atteso	(dati quali/quantitativi)

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa (4)	basso					alto
	1	2	3	4	5	

Comune	Torre de' Negri
Servizio	Anagrafe/cantoniere operatore esperto
Responsabile	
Scheda relativa all'anno	2023

Obiettivo	Decoro urbano
	PULIZIA LOCALI - MANUTENZIONE TERRITORIO E DECORO URBANO

Ciclo di vita dell'obiettivo	annuale
------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	1 (Fabrizio Bonvini)
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	Efficacia	Soddisfazione utenza
	efficienza	Gestione delle istanze manutentive entro le 24 ore dalla richiesta del Responsabile

Situazione di partenza	(dati quali/quantitativi)
Risultato atteso	

	Risultato pienamente raggiunto se:
--	------------------------------------

Criteri per la valutazione finale	Risultato raggiunto al ___ % se:
	Risultato raggiunto al ___ % se:
	Risultato considerato non raggiunto se:

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa (4)	basso					alto
	1	2	3	→4	5	

Comune	Torre de' Negri
Servizio	Anagrafe/cantoniere operatore esperto
Responsabile	
Scheda relativa all'anno	2023

Obiettivo	Trasporto
	ATTIVITA' DI TRASPORTO SCOLASTICO

Ciclo di vita dell'obiettivo	annuale
------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	1 (Fabrizio Bonvini)
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	Efficacia	Soddisfazione utenza
	efficienza	

Situazione di partenza	(dati quali/quantitativi)
Risultato atteso	

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al ___ % se:
	Risultato raggiunto al ___ % se:
	Risultato considerato non raggiunto se:

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa (4)	basso					alto
	1	2	3	4	→5	

Comune	Torre de' Negri
Servizio	Anagrafe/cantoniere operatore esperto
Responsabile	
Scheda relativa all'anno	2023

Obiettivo	Aggiornamento e tenuta concessioni cimiteriali
	Verifica e tenuta delle concessioni cimiteriali

Ciclo di vita dell'obiettivo	annuale
------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	1 (Fabrizio Bonvini)
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	Efficacia	Soddisfazione utenza
	efficienza	

Situazione di partenza	(dati quali/quantitativi)
Risultato atteso	

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al __% se:
	Risultato raggiunto al __% se:
	Risultato considerato non raggiunto se:

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa (4)	basso					alto
	1	2	3	4	5	

La valutazione del personale del comparto viene inoltre integrata dai comportamenti e competenze relazionali e professionali, quali voci della performance individuale, definite e pesate secondo la seguente scheda:

Ente	
Dipendente	
Valutazione relativa all'anno	
Valutatore	

	fattore di valutazione	ambito	min/max (criteri in scale)	punteggio ottenuto
a	SAPERE APPLICATO	Sviluppo delle conoscenze: disponibilità all'approfondimento, allo studio personale, all'aggiornamento, alla formazione e al confronto con altre esperienze, anche formulando proposte in tal senso.	0-15	
		Applicazione delle conoscenze: concretezza, rigore e determinazione, ma anche capacità di fronteggiare gli eventi non previsti, propositività, permeabilità e propensione al cambiamento e alla innovazione.	0-15	
b	COMPETENZE RELAZIONALI	Qualità delle relazioni interne: propensione alla cooperazione, al lavoro di gruppo, ascolto e disponibilità al confronto anche nelle relazioni con le altre strutture.	0-15	
		Qualità delle relazioni esterne: disponibilità, ascolto, cortesia e capacità di gestire efficacemente eventuali incomprensioni o contrasti con fruitori dei servizi, capacità di dare risposte alle loro richieste e, comunque, di fornire le indicazioni per ottenerle.	0-15	
c	CAPACITA' REALIZZATIVA	Grado di conseguimento medio degli obiettivi e dei compiti affidati	0-40	
a+b+c	somma (max 100)			0

PERFORMANCE DI AREA/ORGANIZZATIVA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PIAO 2023

La verifica viene effettuata sulla base:

- dai controlli effettuati sui documenti e sui dati dichiarati nella relazione;
- sentito il Sindaco;
- del confronto con la dipendente in merito a quanto riportato nella relazione.

Il risultato della verifica è dimostrato dalle schede di valutazione e dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo del personale dipendente.

Dall'analisi delle informazioni raccolte e delle valutazioni effettuate sui risultati e sui comportanti 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 registra un esito soddisfacente, sia con riferimento alla percentuale di realizzazione che per quanto riguarda il rispetto della tempistica assegnata.

Per concludere, il Segretario Comunale:

- demanda al Sindaco e alla Giunta Comunale ogni ulteriore valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2023.

- ricorda che le relazioni presentate e il presente verbale dovrà essere pubblicato sul sito del Comune nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" che dovrà essere completata con la pubblicazione degli atti previsti dalla normativa vigente.

Letto, confermato e sottoscritto.

Questa relazione è stata validata dal Segretario Comunale.



Dott. Massimo Sfondrini