



COMUNE di SOMAGLIA

Provincia di LODI

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021 DEL COMUNE DI SOMAGLIA

(Approvata con delibera di G.C. n 72 del 07/10/2021 ed integrata con delibera G.C. n 84 del 26/10/2021)

1. INTRODUZIONE

La Relazione sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. La relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nell'anno di riferimento rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare: la relazione assume pertanto una funzione di comunicazione verso l'esterno tant'è che sarà garantita la sua pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente". La presente relazione ha altresì la finalità di esporre ai cittadini in maniera chiara e trasparente, i risultati ottenuti anche allo scopo di utilizzare i dati evidenziati come occasione di verifica e di confronto con le criticità ed i vincoli esterni individuando ove possibile, anche eventuali margini di intervento per migliorare l'azione futura dell'Ente. La presente Relazione è soggetta alla validazione dell'Organismo di valutazione.

Il Comune di Somaglia ha scelto di rappresentare i risultati conseguiti attraverso:

- o La pubblicazione delle schede indicanti gli obiettivi assegnati a ciascun Settore (allegate alla deliberazione G.C. n. 72 del 07.10.2021 ad oggetto: APPROVAZIONE PIANO DELLE PERFORMANCE 2021.

Gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Area sono stati individuati nei seguenti strumenti di programmazione, presenti e dunque consultabili, nella sezione "Amministrazione trasparente" - linee programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale (deliberazione CC n. 24 DEL 10/06/2019) all'inizio del Mandato amministrativo 2019-2024, che delineano i programmi ed i progetti contenuti nel programma elettorale con un orizzonte temporale di cinque anni

- o Documento Unico di programmazione approvato annualmente quale documento propedeutico al Bilancio di Previsione, con un programma temporale di tre anni (DUP per il periodo 2021-2023, approvato con atto della G.C. n 10 del 22/09/2020 dichiarato immediatamente eseguibile) e comunicato al consiglio giusta delibera C.C. n 27 del 29/09/2020;
- o Bilancio di Previsione finanziario 2021-2023, approvato con atto C.C. n. 42 del 22/12/2020 dichiarato immediatamente eseguibile - attraverso una procedura di proposta e di negoziazione tra responsabili di Area, Segretario Comunali e Assessori si è addivenuti alla proposta di obiettivi gestionali che nascono dalle linee espresse nel DUP 2021-2023;
- o Piano Esecutivo di Gestione, approvato annualmente dalla Giunta che contiene gli obiettivi e le risorse assegnate alle diverse aree di attività. Il Comune di Somaglia ha approvato il Peg 2021 con deliberazione della Giunta comunale n. 1 del 12/01/2021.

2. L'ORGANIZZAZIONE

La struttura organizzativa dell'Ente ha al suo vertice il Segretario Comunale e si articola attualmente in 5 Aree e a sensi dell'art. 30 questo ente gestisce in convenzione con il Comune di Casalpusterlengo il Servizio di Polizia Locale. L'attuale struttura organizzativa del Comune è riportata nell'allegato B.

3. VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Tutta la struttura amministrativa partecipa alla realizzazione degli obiettivi e ciascuno dipendente è chiamato a rispondere, in proporzione alle relative responsabilità, al conseguimento degli obiettivi assegnati.



COMUNE di SOMAGLIA

Provincia di LODI

Il Comune di Somaglia dispone di un suo Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n.75 del 07/12/2017.

Il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance è coerente e in linea oltreché alle disposizioni della delega di cui alla legge n. 124/2015 sulla riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche e dei relativi decreti attuativi, d.lgs. n. 74/2017 e d.lgs. n. 75/2017, anche a quanto previsto, in materia, dal CCNL per il personale del comparto Funzioni locali, relativo al triennio 2016-2018, definitivamente sottoscritto il 21.05.2018

La nuova metodologia di misurazione e valutazione della performance applicata dal 2018, 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 e alle esigenze della collettività, la realizzazione degli obiettivi strategici relativi all'amministrazione nel suo complesso, nonché la rilevazione dei risultati conseguiti dalle singole articolazioni organizzative, in relazione agli obiettivi gestionali ad esse 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.

Riguardo alla Performance individuale, la metodologia in uso, individua i seguenti fattori di apprezzamento meglio dettagliati nella documentazione allegata alla sopra menzionata deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 07/12/2017:

- a) il sapere applicato;
- b) le competenze relazionali;
- c) la motivazione e valutazione dei collaboratori;
- d) la capacità realizzativa.

Riguardo al contesto, la metodologia opera con riferimento ai contenuti del PEG/Piano della Performance, in un'ottica di programmazione con un orizzonte temporale almeno triennale e redatto per declinare, in maggior dettaglio, la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del Documento Unico di Programmazione (DUP), in coerenza con i contenuti e le misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione

Nel PEG, le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere: gli obiettivi esecutivi devono essere rappresentati in termini di processo e in termini di risultati attesi al fine di permettere, la puntuale programmazione operativa, l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione, la chiara responsabilizzazione per i risultati effettivamente conseguiti. Gli obiettivi debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni singola annualità.

In particolare, gli obiettivi di attività debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:

- a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;
- b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta, anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Il Comune di Somaglia in coerenza con le predette asserzioni, per la descrizione degli obiettivi assegnati utilizza specifiche schede che riportano le seguenti indicazioni:

MISSIONE

PROGRAMMA

OBIETTIVO OPERATIVO DUP

DESCRIZIONE SINTETICA DEL CONTENUTO DELL'OBIETTIVO ASSEGNATO



COMUNE di SOMAGLIA

Provincia di LODI

FASI DI ATTUAZIONE

ALTRI SERVIZI COINVOLTI

CRONOPROGRAMMA

INDICATORI DI RISULTATO

RISORSE ASSEGNATE

STATO AVANZAMENTO

A ciascun obiettivo è assegnato un "peso", ponderato in relazione alla loro rilevanza strategica e complessità realizzativa.

Parte integrante e sostanziale della presente relazione sono gli obiettivi operativi assegnati ai responsabili di Struttura e approvati della Giunta comunale con la deliberazione già richiamata n. 72 del 07.10.2021 di approvazione del Piano delle performance 2021 e di assegnazione del budget finanziario, del piano dettagliato degli obiettivi delibera G.C. n. 1 del 12.01.2021.

Riguardo ai soggetti competenti per la valutazione nei confronti dei Responsabili di Area, valutati con riferimento ai fattori suddetti, interviene il Segretario Comunale con riguardo al "sapere applicato" alle "competenze relazionali", mentre con riguardo ai fattori "motivazione e valutazione dei collaboratori" e alla "capacità realizzativa", la valutazione è effettuata dall'Organismo Indipendente di valutazione, acquisiti tutti i relativi elementi che ne consentano l'apprezzamento. Si rammenta che L'O.I.V. dell'Ente è stato costituito con Delibera G.C. n. 32 del 29/06/2017.

La valutazione dei dipendenti (con riguardo ai fattori a), b) e d) sopra dettagliati, è stata effettuata dal Responsabile della struttura organizzativa cui gli stessi sono assegnati

La valutazione sia dei Responsabili di Area che del personale è stata eseguita utilizzando le apposite schede, parte integrante e sostanziale della metodologia di valutazione in uso, di seguito indicate:

Rendicontazione obiettivi

Scheda di valutazione per i Responsabili di struttura

Scheda di valutazione PO senza personale

Scheda di valutazione per i dipendenti

Il nuovo sistema di valutazione ha altresì previsto appositi criteri generali riguardanti il raccordo tra la valutazione ottenuta e compensi riconosciuti alle figure cui si applica la metodologia. La tabella di raccordo tra valutazione e compensi è la seguente:

Valutazione ottenuta	% Compenso riconosciuto
Superiore a 90	100%
Superiore a 80 e fino a 90	90%
Superiore a 70 e fino a 80	80%
Superiore a 60 e fino a 70	65%
Pari o superiore a 50 e fino a 60	50%
Inferiore a 50	Nessun compenso

Per la valutazione conclusiva della performance 2021, l'Organismo Indipendente di Valutazione si è riunito in data 13 settembre 2022.

L' O.I.V. nell'effettuare la valutazione, ha tenuto conto dell'avvenuta osservanza degli adempimenti richiesti alle SS.LL. in materia di Trasparenza e anticorruzione rispetto ai quali ciascun Responsabile ha inoltrato l'attestazione agli obblighi di trasparenza allegata al Piano di prevenzione della Corruzione e trasparenza per il triennio 2019-2021 nonché la scheda di monitoraggio delle azioni in materia di anticorruzione.



COMUNE di SOMAGLIA

Provincia di LODI

L' O.I.V. ha eseguito l'esame della documentazione prodotta dai responsabili di Area e i colloqui individuali con gli stessi in data 13.09.2022.

In forza di ciò, è stato espresso parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2021 dalle Posizioni Organizzative ed è stata proposta l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio evidenziato nell'apposito verbale depositato agli atti: i punteggi assegnati ai responsabili sono stati comunicati a ciascuno di essi già in sede di colloquio: successivamente le schede di valutazione sono state formalmente inoltrate a ciascun Responsabile interessato ai fine dell'eventuale attivazione delle procedure di riesame delle valutazioni.

Nessuna contestazione in merito alla valutazione è pervenuta all'O.I.V. nei tempi previsti dal sistema di Misurazione e valutazione della Performance in uso.

I lavori dell'O.I.V. sono rendicontati in apposito verbale.

4. RISULTATI RAGGIUNTI

Dal raffronto ed esame tra: gli obiettivi operativi assegnati, la documentazione prodotta dai responsabili di settore e le schede di valutazione riferite alla performance del personale 2021, depositate agli atti, si evidenziano i risultati positivi raggiunti relativamente agli obiettivi/indicatori di performance strategici individuati con il Piano della Performance/ PEG per l'anno 2021

La performance di tutto il personale si conferma, quindi, su livelli più che buoni, in piena coerenza con i risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi/indicatori strategici individuati e assegnati con il piano della performance e con il PEG. A tal proposito si riportano gli obiettivi assegnati e raggiunti:

AREA AMMINISTRAZIONE GENERALE		Valutazione
Obiettivo 1	Svolgimento del Censimento della Popolazione	100%
AREA TRIBUTI E PERSONALE (fino a febbraio 2021)		Valutazione
Obiettivo 1	Emissione avvisi di accertamento IMU e TASI anno 2018	100%
AREA RISORSE TRIBUTI E PERSONALE		Valutazione
Obiettivo 1	Programmazione delle attività di liquidazione delle fatture ricevute. Verifica periodica dell'andamento dell'indicatore tramite accesso alla piattaforma della PCC	100%
Obiettivo 2	Predisposizione degli atti per l'approvazione del bilanci di esercizio 2022 e triennale 2022-2024 entro il termine ordinario (31/12/2021).	100%
Obiettivo 3	Predisposizione degli atti per l'approvazione del piano dell'esercizio 2021 entro il termine del 31/12/2021.	100%
Obiettivo 4	Predisposizione degli atti per l'approvazione del regolamento entro il termine del 31/06/2021.	100%
Obiettivo 5	Attivazione del timbratore nel primo trimestre del 2021 - attivazione della bacheca del dipendente on-line entro il 31/12/2021	100%
AREA SERVIZI ALLA PERSONA		Valutazione
Obiettivo 1	Gara Trasporto scolastico a.s. 2021/22. predisposizione atti per la gara d'appalto del servizio (determinazione a contrarre, capitolato ed allegati tecnici) secondo il cronoprogramma della CUC della Provincia di Monza e Brianza	100%



COMUNE di SOMAGLIA

Provincia di LODI

Obiettivo 2	nuovo regolamento di concessione benefici economici elaborare proposta del nuovo regolamento alla luce della vigente normativa in materia	100%
Obiettivo 3	Ripartire dalle fragilità. Attenzionare l'utenza fragile dei servizi domiciliari avendo come prioritario obiettivo la cura delle relazioni, oltre la prestazione	100%
Obiettivo 4	Redazione di 1 progetto estivo rivolto ai minori, fortemente penalizzati nei loro percorsi di socializzazione a causa della pandemia Attenzionare Bandi Regionali che verranno emanati prima dell'estate che abbiano finalità educativo-ricreative e predisporre almeno n. 1 progetto rivolto al target minori e finalizzato a potenziare /promuovere attività estive indipendenti o integrative ai grest / centri estivi locali	100%

AREA TECNICA		Valutazione
Obiettivo 1	Appalto triennale del servizio di raccolta rifiuti (RSU). Espletamento gara e sua conclusione con l'aggiudicazione definitiva del servizio, con determina del responsabile area tecnica.	100%
Obiettivo 2	Progetto definitivo- recupero copertura e abbattimento barriere architettoniche al castello Cavazzi, Approvazione del progetto definitivo, previa acquisizione positiva del parere della soprintendenza.	100%
Obiettivo 3	Riquilificazione e rigenerazione centro storico. Approvazione dello studio di fattibilità tecnico-economica	100%
Obiettivo 4	Riquilificazione degli impianti di pubblica illuminazione nel centro storico- (contributo ministero di euro 100.000,00) Inizio lavori entro il 15 settembre 2021.	100%

L' O.I.V. ha proposto per i Responsabili di Area punteggi il punteggio di 100 e quella del restante personale punteggi tra 83,00 e 100. Tradotti i punteggi in media ponderata, si ottengono le seguenti risultanze:

- Responsabili di Settore Area 100 su 100
- Personali categorie B e C, punti 93,08 su 100

La valutazione annuale del Segretario Comunale è stata effettuata dal Sindaco e dall'O.I.V. secondo la metodologia in uso presso il Comune di Somaglia.

La metodologia utilizzata per la valutazione del Segretario comunale redatta in ossequio all'art. 42 del CCNL dei Segretari utilizza criteri che tengano conto sia degli obiettivi specifici assegnati con il PEG, sia degli obiettivi legati alle funzioni di competenza normativamente attribuite nonché a quelli riferiti a funzioni aggiuntive e ulteriori. La retribuzione di risultato erogata al Segretario è pertanto conseguenza del punteggio complessivo ottenuto in riferimento al raggiungimento dei suddetti obiettivi.

Secondo la metodologia adottata dal Comune, nella valutazione del Segretario sono state considerate e valutate le funzioni assegnate dalla legge, quelle aggiuntive nonché gli obiettivi assegnati e i comportamenti.

In funzione di ciò è stato espresso parere favorevole in ordine raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2021 dal Segretario Comunale nella percentuale del 100%



COMUNE di SOMAGLIA

Provincia di LODI

5. ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA TRASPARENZA E ALL'INTEGRITÀ

L' O.I.V. dà atto delle verifiche effettuate sull'attuazione degli obblighi di trasparenza, come attestate durante l'anno 2021, e prende atto che il Comune di Somaglia ha aggiornato il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e del Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità con deliberazione G.C. n. 5 del 31 gennaio 2019 esecutiva ai sensi di legge, per il triennio 2019/2021.

Riguardo alla sezione "Amministrazione trasparente", si evidenzia che l'Amministrazione comunale ha individuato nelle P.O. i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013. La sezione è stata oggetto di costante aggiornamento.

Si dà atto che durante l'anno 2021 è stata data continuità e prosecuzione al percorso di attuazione delle normative in tema di trasparenza (D.Lgs n. 33/2013 e smi), controlli interni (Legge n. 213/2012), prevenzione della corruzione (Legge n. 190/2012 e smi.) e riassetto degli strumenti programmatori del Comune (D.L n. 174/2012 convertito in Legge n. 213/2012 e D.Lgs n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs 97/2016).

La presente Relazione sulla Performance, validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa, sarà sottoposta all'approvazione della Giunta e pubblicata sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Ente.

Somaglia, 14.09.2022



Il Segretario Comunale
Dott. Nicola Caravella