

COMUNE DI AZZANELLO
PROVINCIA DI CREMONA

Relazione sulla Performance
Anno 2022

PRESENTAZIONE

La Relazione sulla Performance (art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009) è 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 delle performance.

Tale Relazione è stata predisposta nel rispetto di quanto definito dalle Linee Guida predisposte dalla CIVIT (Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche), approvate con delibera n. 5/2012 *“Linee guida ai sensi dell’art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all’art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto”*.

Essa mostra a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti 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. Costituisce altresì un documento di sintesi della rendicontazione degli obiettivi annuali, per ciascuna area, approvati con Delibera della Giunta comunale n. 5 del 21/01/2022 e 37 del 26/04/2022, unitamente ai rispettivi indicatori di performance.

La Relazione sulla Performance, integrata con le informazioni contenute nel Rendiconto della Gestione, consente infine di acquisire tutte le informazioni necessarie ad esprimere una valutazione dell'andamento della gestione dell'attività amministrativa in termini di efficacia, efficienza ed economicità.

La Relazione è validata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto stabilito dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/09, che ne assicura adeguata visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

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

1.1. Il contesto esterno di riferimento

Popolazione

Alla data del 31/12/2022 la popolazione è costituita da 617 abitanti.

Territorio

Superficie territoriale: 11,15 km²

Altitudine: 45,6 - 70,2 m s.l.m.

Altitudine del capoluogo: 65 m s.l.m.

1.2 L'amministrazione: struttura organizzativa e risorse umane

Il Comune, con delibera della Giunta Comunale n. 35 del 26/04/2022, ha approvato l'organizzazione amministrativa dell'Ente che risulta così suddiviso:

- N. 4 Aree.

Le Aree in cui è strutturato l'Ente e i relativi Responsabili sono le seguenti:

- Area Amministrativa: Responsabile dal 01/01/2022 al 31/08/2022 Dott. Raffaele Pio Grassi e dal 01/09/2022 Dott.ssa Sonia Pagani;
- Area Finanziaria: Responsabile Chiara Fusari dal 01/01/2022 al 28/02/2022 e dal 01/03/2022 Lorena Marengoni;
- Area Tecnica: Raffaella Gipponi

I dipendenti totali alla data del 31/12/2022 sono n. 5 così suddivisi:

- N. 2 Responsabili di Area;
- N. 2 Dipendenti a tempo indeterminato (escluse PO);
- N. 1 Dipendenti a tempo determinato (escluse PO);

Suddivisione del personale a tempo indeterminato per categoria:

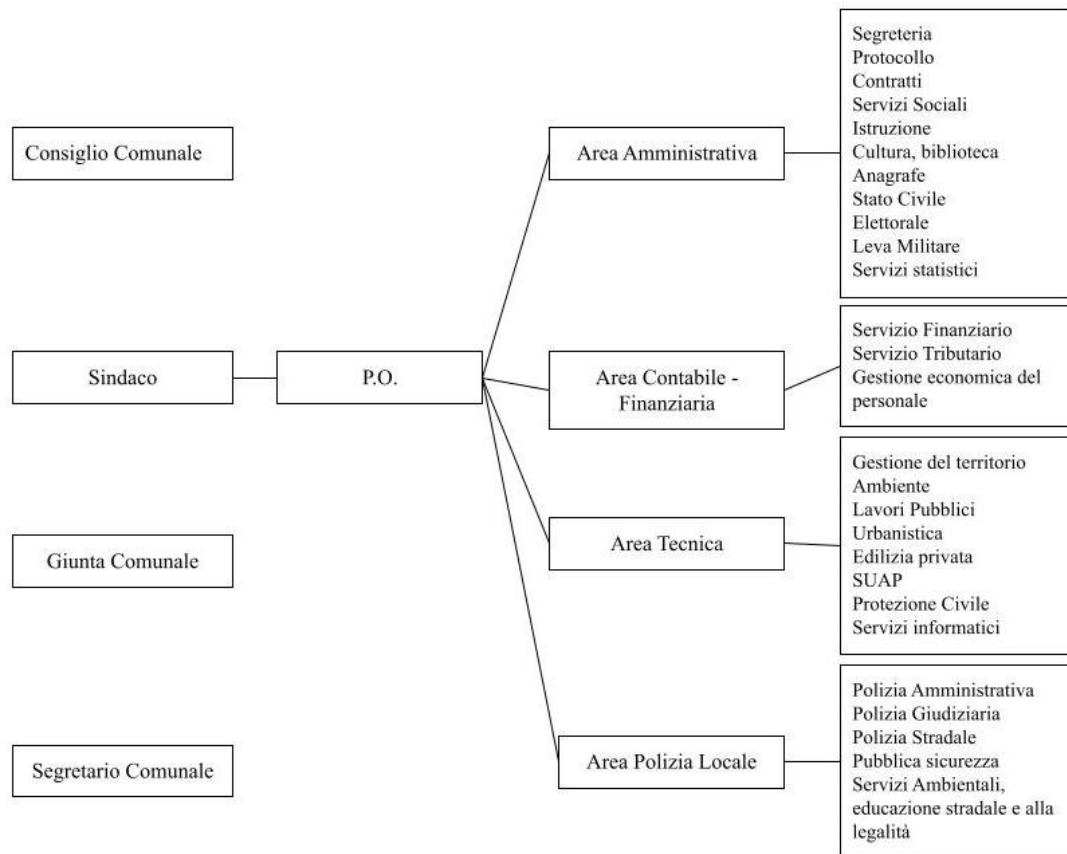
- B 1, di cui maschi 0, di cui femmine 1;
- C 4, di cui maschi 1, di cui femmine 3;

Suddivisione del personale a tempo determinato per categoria:

- D 1, di cui maschi 1, di cui femmine 0;

L'amministrazione risulta adeguata e conforme alle previsioni della Legge n. 215/2012.

Di seguito l'Organigramma dell'Ente:



Risorse strumentali informatiche

I principali procedimenti amministrativi sono gestiti attraverso applicativi software dedicati.

Il procedimento per la predisposizione e l'adozione degli atti amministrativi (delibere, determinazioni dirigenziali, decreti, ordinanze) è informatizzato, digitalizzato e prevede l'adozione della firma digitale in varie fasi (proposta, approvazione dell'atto definitivo, pubblicazione sull'albo).

2. OBIETTIVI, RISULTATI PARZIALI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1 Obiettivi assegnati

Con riferimento agli enti locali, l'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) ha disposto l'unificazione organica del Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e del Piano delle performance all'interno del PEG. Il PEG costituisce quindi lo strumento fondamentale in cui vengono individuati, esplicitati e assegnati ai Dirigenti gli obiettivi di gestione, unitamente alle dotazioni umane, strumentali e finanziarie necessarie. Ragione per cui il tale atto può essere inteso quale strumento che funge da collegamento tra il ciclo della gestione delle performance e il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

In ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. n. 267/2000, la Giunta Comunale, con deliberazione n. 5 del 21/01/2022 e 37 del 26/04/2022, ha approvato il PR.O. ove sono stati individuati, per ciascun Centro di Responsabilità, gli obiettivi da raggiungere nel corso dell'esercizio e, per ciascun Responsabile, le risorse umane affidate per la realizzazione dei medesimi.

Sono oggetto di misurazione e valutazione il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura e la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità (responsabili) o alla performance del settore/servizio (dipendenti) nonché le competenze e i relativi comportamenti tenuti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati.

L'attività di misurazione e valutazione viene svolta secondo le modalità stabilite nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 35 del 26/04/2022 ed in particolare nello Stralcio sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance adottato con delibera della Giunta comunale n. 36 del 26/04/2022.

In conformità con quanto stabilito negli atti sopracitati, tale attività è stata eseguita come di seguito specifico:

1) Valutazione dei responsabili:

“Per i Responsabili di struttura, al fine di apprezzare non solo la dimensione quantitativa del grado di realizzazione degli obiettivi affidati, ma anche la qualità degli apporti che l’hanno determinata, la sommatoria delle valutazioni dei fattori relativi al “sapere applicato”, alle “competenze relazionali” e alla “motivazione e valutazione dei collaboratori” (___/100), pondera direttamente la valutazione riguardante il fattore riferito alla “capacità realizzativa”, come da scheda allegata sub 2.

Nel caso in cui i Responsabili di struttura non abbiano assegnato personale, il fattore “motivazione e valutazione dei collaboratori” viene azzerato e il relativo punteggio è redistribuito sui restanti fattori di cui alle lettere a) e b) del precedente punto 1.1, come indicato nella scheda allegata sub 2-bis.

Il fattore “Rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi” pondera il risultato finale, in ragione dei seguenti parametri (indicati nelle schede allegate sub 2, sub 2-bis e sub 3-bis):

- a) rispetto dei termini: parametro 1;*
- b) episodici casi di ritardo (max due eventi nell’anno): parametro 0,80;*
- c) frequenti casi di ritardo (oltre due eventi nell’anno): parametro 0,60;*
- d) mancata emanazione del provvedimento di competenza, con intervento del soggetto cui è affidato il potere sostitutivo nei casi di inerzia: azzeramento del valore finale, con preclusione dell’erogazione della retribuzione di risultato.*

Sono fatte salve le eventuali, ulteriori responsabilità disciplinari e amministrativo-contabili.

Ai fini dell’applicazione del presente fattore, i Responsabili di struttura comunicano mensilmente al Segretario comunale i casi di ritardo, cui sia conseguito il mancato rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, con le relative motivazioni. La comunicazione va comunque effettuata, anche in assenza di ritardi. Essa è inviata con modalità tracciabili, secondo le istruzioni fornite dal Segretario comunale.

Gli esiti finali della valutazione sono consegnati all’interessato, il quale, fatto salvo quanto previsto dal successivo punto 7, sottoscrive la scheda, per adesione.”

2) Valutazione dei dipendenti:

“Per i dipendenti, invece, i tre fattori di apprezzamento: “sapere applicato”, “competenze relazionali” e “capacità realizzativa”, sono ciascuno oggetto di valutazione autonoma, seppure con un peso potenziato per quello riferito alla “capacità realizzativa”, come evidenziato dalla scheda allegata sub 3.

Per i dipendenti indicati al punto 1.1., lett. e), la scheda allegata sub 3-bis contempla anche il fattore “Rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi”, per la cui valutazione i competenti Responsabili di struttura applicano gli stessi criteri e modalità indicati al precedente punto 4.

Gli esiti della valutazione sono consegnati all’interessato, il quale, fatto salvo quanto previsto dal successivo punto 7, sottoscrive la scheda, per adesione.”

2.2. Monitoraggio: risultati parziali e scostamenti

Nel corso dell’anno è stato svolto con la collaborazione delle posizioni organizzative un continuativo monitoraggio, seppur non formale, sull’attuazione degli obiettivi contenuti nel P.R.O. e delle attività ordinarie dell’Ente.

3. RISULTATI RAGGIUNTI

3.1 Risultati realizzati relativamente ad Aree/Settori e Responsabili

Al 31/12/2022 la percentuale complessiva di obiettivi operativi è stata del 100 %, come rappresentato dallo schema riepilogativo suddiviso per Aree di seguito riportato:

MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI PER UNITA' ORGANIZZATIVA	
Area Amministrativa	100 %
Area Finanziaria	100 %
Area Tecnica	100 %

MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'ENTE 100 %

Ai Responsabili di Posizione Organizzativa sono stati attribuiti obiettivi di realizzazione del P.R.O.

Ai dipendenti sono stati attribuiti i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO	TERMINE PREVISTO	PESO OBIETTIVO IN %
Monitoraggio costante con l'Assistente Sociale dei servizi alla persona e degli interventi assistenziali da attuare in risposta alle necessità/richieste degli utenti	Report costante con l'Assistente Sociale	10
Servizi di mensa e trasporto scolastico: <ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio dei servizi relativi al corrente anno scolastico • Organizzazione servizio trasporto scolastico come da convenzione stipulata con Comune Casalmorano 	31.12.2022	10
Predisposizione e registrazione contratti affitto inquilini residenti in immobili di proprietà comunale	31.12.2022	5
Predisposizione atti deliberativi e determine per concessione benefici economici (assegni nucleo familiare e assegni di maternità) e per tutte le pratiche relative al Settore Servizi Sociali	31.12.2022	10
Coordinamento appuntamenti servizio trasporto anziani per visite mediche effettuato da Fondazione Bardelli Gritti Onlus	31.12.2022	5
Reddito di cittadinanza: Prosecuzione dell'attività di verifica inerente la posizione anagrafica dei richiedenti Coinvolgimento del servizio sociale per quanto attiene la progettualità relativa ai lavori di pubblica utilità	31.12.2022	10
Implementazione Registri di stato Civile Formato A/4	31.12.2022	5
Implementazione del programma Halley, del programma Atti amministrativi - Deliberazioni, Determinazioni e Pubblicazioni Albo Pretorio, Protocollo atti e predisposizione Archivio	31.12.2022	20
Costante aggiornamento del sito WEB Istituzionale	31.12.2022	5
Coordinamento attività relativa agli adempimenti in materia di tutela dati personali (privacy)	31.12.2022	5
Nuovo adeguamento manuale gestione documentale e di conservazione dell'Ente; predisposizione sigillo protocollo	31.12.2022	5
Notifiche per accertamenti TARI e IMU	31.12.2022	5
Collaborazione con ufficio tecnico per perfezionamento contratti cimiteriali	31.12.2022	5
	TOTALE	100

Sintesi valutazione del personale dipendente

Avverso le schede di valutazione non sono stati presentati ricorsi da parte di dipendenti e/o da parte delle Posizioni Organizzative.

Media % valutazione	
Area tecnica	-
Area finanziaria	98%
Area amministrativa	97,3%

Il processo di valutazione è stato concluso in data 08/05/2023.

3.2 Considerazioni: risorse, efficienza ed economicità

Tenendo in considerazione che l'anno 2022 è stato il primo anno in cui il Comune di Azzanello ha agito in forma singola in quanto il recesso dall'Unione Lombarda Soresinese, a cui erano trasferite tutte le funzioni, è divenuto efficace il 1° gennaio 2022, dalla valutazione effettuata sulla performance organizzativa e quella individuale dell'Ente si rileva una riorganizzazione delle attività dell'Ente efficace ed economica.

Le risorse umane dell'Ente sono esigue, ma nonostante ciò i dipendenti e le Posizioni Organizzative hanno agito realizzando tutti gli obiettivi a loro assegnati.

4. MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Con delibera di Giunta n. 41 del 30/04/2022 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza (P T P C T) 2022/2024, pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione.

L'amministrazione ha individuato il Segretario quale RPCT (Responsabile per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza).

Il Piano tende al rafforzamento ed al miglioramento del collegamento tra il sistema di programmazione, il sistema dei controlli, gli obblighi di trasparenza e il Piano dettagliato degli obiettivi, al fine di creare un sistema di amministrazione in grado di assicurare, con maggiore facilità, comportamenti interni finalizzati a prevenire attività illegittime ed illecite, senza in alcun modo pregiudicare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Le misure previste nel Piano costituiscono obiettivi individuali dei Responsabili di P.O., responsabili delle misure stesse.

Il Segretario, in qualità di RPCT, sovrintende all'applicazione del Piano.

5. CONCLUSIONI

Tabella conclusiva documenti del ciclo di gestione della performance

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della performance	26/04/2022	20/05/2022	26/04/2022	https://www.comune.azzanello.cr.it/amministrazione-trasparente/performance
Piano della performance	26/04/2022	15/06/2022	26/04/2022	https://www.comune.azzanello.cr.it/amministrazione-trasparente/performance
Programma triennale per la	30/04/2022	12/09/2022	30/04/2022	https://www.comune.azzanello.cr.it/amministrazione-trasparente/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza

prevenzi one della corruzion e e trasparen za				
--	--	--	--	--

Con la presente relazione si prende atto della performance organizzativa e individuale dell'Ente e del relativo sistema di valutazione. La presente Relazione sarà validata dal Nucleo di Valutazione/Organismo di valutazione.

La Relazione sarà inoltre pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente/Performance/Relazione sulle performance ai sensi dell'art. 10, comma 8, del D.Lgs. n. 33/2013.

Azzanello, li 17/05/2023

Il Segretario comunale
Dott.ssa Sonia Pagani