

**Comune di  
BRESSANA BOTTARONE  
(Provincia di Pavia)**

**PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE  
PER L'ANNO 2021  
PIANO DELLA PERFORMANCE**

**RELAZIONE CONCLUSIVA**

## **PREMESSA**

Nelle amministrazioni pubbliche il concetto di performance è stato introdotto per la prima volta dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che ha disciplinato il c.d. ciclo di gestione della performance. Secondo i “principi generali” del Decreto, *“la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle Amministrazioni Pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative”*.

In tale ottica di miglioramento continuo dell'organizzazione, la Pubblica Amministrazione è chiamata ad adottare gli strumenti che consentono di tradurre la missione e la strategia gestionale ed operativa dell'organizzazione in un insieme coerente di risultati di performance, facilitandone la misurabilità e la valutazione.

Le diverse fasi in cui si articola il ciclo della performance consistono nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra questi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti.

Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

### **1. II CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE: ATTI DI PROGRAMMAZIONE**

Il ciclo della performance è unificato col ciclo della programmazione finanziaria. In particolare nel Documento Unico di Programmazione, vengono fissati, nell'ambito delle missioni e dei programmi nei quali è articolato il bilancio, gli obiettivi strategici perseguiti dall'Ente, a loro volta distinti in obiettivi operativi. Il Piano Esecutivo di Gestione, o analogo strumento semplificato di pianificazione gestionale, nel quale è unificato organicamente il piano della performance, come previsto dall'art. 169 del d.lgs. 267/2000, definisce, nell'ambito degli obiettivi operativi previsti dal DUP e con la partecipazione dei relativi responsabili, gli specifici obiettivi gestionali affidati a ciascuna articolazione organizzativa dell'Ente, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance.

Gli strumenti di programmazione generale approvati dall'Ente, da cui prende avvio il ciclo di gestione della performance 2021-2023, sono i seguenti:

- DUP 2021-23 e bilancio di previsione finanziario 2021-23, approvati con deliberazioni di CC nn. 12 e 13 del 30/04/2021;
- Piano esecutivo di gestione (PEG) 2021-23 e Piano performance 2021-2023, approvati con D.G.C. n. 93 del 15.10.2021 e n. 122 del 16.12.2021, con cui sono stati assegnati gli obiettivi gestionali alle singole Aree, sia gli obiettivi trasversali valevoli per tutte le strutture organizzative.

Il Comune di Bressana Bottarone, in osservanza di quanto prescritto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, si è dotato di un apposito strumento per la valutazione della performance organizzativa e individuale approvando, con atto deliberativo di GC n. 126/2018, il sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti. Il Nucleo di Valutazione è stato costituito con decreto sindacale n. 7 in data 05.05.2021 ed è composto dal Segretario Comunale, Dott.ssa Salvina Venezia che lo presiede e da un professionista esterno Andrea Antelmi.

Detto sistema contiene le regole che indirizzano i soggetti valutatori nell'attività di verifica e riscontro delle prestazioni e dei risultati ottenuti dai dipendenti, in funzione del conseguimento degli obiettivi fissati nel PEG.

Il percorso valutativo prevede l'intervento dei seguenti attori:

- ❖ Il Responsabile di Area provvede alla valutazione dei dipendenti assegnati alla struttura cui è preposto, sulla base dei parametri definiti nel predetto regolamento ed utilizzando le relative apposite schede di valutazione;
- ❖ Il Nucleo di valutazione, di cui è componente il Segretario Comunale, procede, a sua volta, alla valutazione dei responsabili di Area, sempre sulla base dei parametri definiti nel predetto regolamento ed utilizzando le relative apposite schede di valutazione, acquisiti tutti relativi elementi che ne consentano l'apprezzamento.
- ❖ Il Segretario Comunale redige la relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi e indicatori programmati e alle risorse previste, con rilevazione degli eventuali scostamenti.
- ❖ Il Nucleo interno di Valutazione, a completamento del ciclo della performance procede, infine, alla validazione della relazione sulla performance, attraverso la verifica della comprensibilità, della conformità e dell'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella relazione sulla performance. La validazione è, in particolare, l'atto che attribuisce efficacia alla relazione sulla performance e costituisce condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti di valorizzazione del merito e di incentivazione della produttività (titolo III d.lgs. 150/2009).

## 2. CONTESTO INTERNO

La struttura organizzativa dell'Ente è stata definita, da ultimo, con deliberazione della Giunta Comunale numero 68 del 22/07/2021 e prevede n. 4 centri di responsabilità:

- I. SERVIZIO 1 (AMMINISTRAZIONE GENERALE E SERVIZI ALLA PERSONA) comprendente: Organi Istituzionali, Segreteria, Notifiche, Pubblicazioni, Affari Generali, Servizi alla Persona, Servizi Scolastici, Cultura, Biblioteca, Sport, CED, Archivio, Protocollo, Demografici;
- II. SERVIZIO 2 (SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO, TRIBUTI, SEGRETERIA, PERSONALE) comprendente: Bilancio, Programmazione, Controllo di gestione, gestione dei tributi e gestione del personale;
- III. SERVIZIO 3 (SERVIZIO AMBIENTE e TERRITORIO, SUAP) comprendente Lavori Pubblici – Manutenzioni – Patrimonio – Ambiente – Gestione R.S.U. – Igiene ambientale - Urbanistica – Edilizia Privata – C.U.C);
- IV. SERVIZIO 4 (POLIZIA MUNICIPALE E POLIZIA AMMINISTRATIVA) comprendente i servizi citati;

Al vertice di ciascun Servizio è posto un Responsabile titolare di Posizione Organizzativa di categoria D. La dotazione organica effettiva dei dipendenti in servizio (compresi i responsabili) al 31.12.2021 è la seguente:

Dipendenti in servizio n. 15 di cui n. 2 unità a tempo parziale 50%.

Si evidenzia che il personale attualmente in servizio è sottodimensionato rispetto alle dimensioni dell'Ente, difatti secondo i parametri ministeriali per gli Enti strutturalmente deficitari - fissati con decreto in data 18.11.2020, che stabilisce in 1/159 il numero dei dipendenti per i Comuni la cui popolazione è compresa fra 3.000 e 4.999 abitanti - questo Ente, che conta circa 3.465 abitanti dovrebbe disporre di un organico di **23** unità. Cionostante il personale è riuscito a garantire i servizi a favore dei cittadini ad un buon livello quantitativo e qualitativo, come dimostrano le schede di descrizione delle attività effettuate, come depositate agli atti e la presente relazione.

Questo ente gestisce in forma associata, ai sensi dell'art. 30 del TUEL, le seguenti funzioni:

- Servizio di segreteria comunale tra i comuni di Chignolo Po (capofila), Torricella Verzate e Bressana Bottarone;
- Piano di Zona ambito distrettuale di Broni e Casteggio.

Ad ogni responsabile di servizio, per il raggiungimento di obiettivi e risultati programmati, sono state assegnate le risorse finanziarie ed umane, nonché i beni strumentali ed operativi, sulla base delle reali possibilità di bilancio ed in considerazione dei vincoli imposti dalla vigente legislazione.

### 3. VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Analizzando il Piano performance contenente gli obiettivi strategici, nonché le schede dell'attività ordinaria e dei procedimenti, come depositate agli atti, redatte sulla base dei contenuti del DUP e del PEG e raffrontandole con le schede di valutazione compilate dai Responsabili di Servizio per i propri collaboratori e dal Segretario Comunale per i Responsabili stessi, è possibile desumere che sia la performance collettiva che quella individuale hanno dato risultati soddisfacenti.

Si riporta qui di seguito il prospetto riassuntivo dello stato di realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ente.

#### Obiettivi strategici Servizio 1:

| Obiettivo                                                                                        | % realizzata | Peso |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------|
| Implementazione servizi e istanze on line tramite Spid e App Io e attivazione piattaforma PagoPa | 100          | 4    |
| Indagine customer satisfaction                                                                   | 100          | 3    |
| Implementazione nuovi gestionali comunali                                                        | 100          | 4    |
| Organizzazione e promozione di eventi socio - culturali                                          | 100          | 3    |
| Attuazione misure previste dal PTPCT                                                             | 90           | 3    |
| Smaltimento ferie pregresse anno 2020                                                            | 80           | 2    |
| <b>Media ponderata</b>                                                                           | <b>96,31</b> |      |

#### Obiettivi strategici Servizio 2:

| obiettivo                                                                                    | % realizzata | peso obiettivo |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------------|
| Riduzione indice tempestività pagamenti                                                      | 100          | 4              |
| Recupero evasione imposte tasse e tariffe comunali                                           | 100          | 3              |
| Affidamento in concessione del servizio di gestione, accertamento e riscossione canone unico | 100          | 4              |
| Indagine di "Customer satisfaction"                                                          | 100          | 3              |
| Sportello assistenza al contribuente per le imposte                                          | 100          | 3              |

|                                                                     |            |   |
|---------------------------------------------------------------------|------------|---|
| Predisposizione piano ferie e smaltimento ferie pregresse anno 2020 | 100        | 3 |
| Attuazione PTPCT                                                    | 100        | 3 |
| Implementazione nuovi gestionali comunali                           | 100        | 4 |
| <b>Media ponderata</b>                                              | <b>100</b> |   |

### Obiettivi strategici Servizio 3:

| Obiettivo                                                                                                                                                                    | %<br>realizzata | Peso<br>obiettivo |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|
| Avvio di processi di rigenerazione urbana -                                                                                                                                  | 100             | 5                 |
| "Progetti Utili per la Collettività in Comune"                                                                                                                               | 100             | 4                 |
| Interventi in materia di efficientamento energetico, mobilità sostenibile e messa in sicurezza del patrimonio comunale (GURI n. 289 del 20/11/2020 - Ministero dell'Interno) | 100             | 4                 |
| Bando «SiCim - Sicurezza Cimiteri» per l'assegnazione di contributi per la realizzazione di interventi di messa in sicurezza dei cimiteri dei piccoli comuni                 | 100             | 5                 |
| Interventi sicurezza patrimonio comunale, progetti rigenerazione (DGR n. 4531 del 7 aprile 2021)                                                                             | 100             | 4                 |
| "Infrastrutture verdi a rilevanza ecologica e di incremento della naturalità (Burl Serie Ordinaria 12 marzo 2021 - Regione Lombardia)"                                       | 100             | 5                 |
| Indagine customer satisfaction (obiettivo trasversale)                                                                                                                       | 100             | 3                 |
| Predisposizione piano delle ferie (obiettivo trasversale)                                                                                                                    | 80              | 2                 |
| Attuazione piano anticorruzione e per la trasparenza                                                                                                                         | 90              | 3                 |
| <b>MEDIA PONDERATA</b>                                                                                                                                                       | <b>98</b>       |                   |

#### Obiettivi strategici Servizio 4:

| obiettivo                                                                                           | %<br>realizzata | peso<br>obiettivo |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|
| Sicurezza stradale (sostituzione segnaletica orizzontale e verticale deteriorata)                   | 100             | 2                 |
| Gestione del procedimento sanzionatorio (formazione in merito all'utilizzo del software gestionale) | 90              | 4                 |
| Attuazione del PTPCT                                                                                | 90              | 3                 |
| Predisposizione piano ferie                                                                         | 90              | 2                 |
| <b>Media ponderata</b>                                                                              | <b>91,81</b>    |                   |

Bressana Bottarone, 19.12.2022

IL SEGRETARIO COMUNALE  
(f.to digitalmente)

#### DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE IL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELL'ENTE

Dichiara:

- di avere preso in esame la Relazione sulla performance dell'Ente per l'anno 2021, redatta sulla base delle risultanze report consuntivi dei singoli funzionari apicali sulla realizzazione del Piano degli Obiettivi dell'Ente e nelle relative relazioni accompagnatorie per l'anno 2021;
- di avere svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuni, avvalendosi della collaborazione del Segretario Comunale e dei funzionari apicali;

Tutto ciò premesso, l'Organismo Indipendente di Valutazione attesta di avere validato la Relazione sulla performance dell'anno 2021.

ANDREA ANTELM  
(F.to digitalmente)