

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

**PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE
PER L'ANNO 2023
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 funzionari, 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 2023-2025, sono i seguenti:

- DUP 2023-25 e bilancio di previsione finanziario 2023-25, approvati con deliberazioni di CC nn. 4 del 03/03/2023 e 7 del 10/03/2023;

- Piano esecutivo di gestione (PEG) 2023-25 e Piano performance 2023, approvati con D.G.C. n. 37 del 18/04/2023 e n. 83 del 16.10.2023 ed integrato con D.G.C. n. 104 del 11/11/2023, con cui sono stati assegnati gli obiettivi gestionali ai singoli Responsabili di servizio, sia gli obiettivi trasversali valevoli per tutte le strutture organizzative;
- Il Rendiconto della gestione 2023 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n.3 del 20.04.2024;

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. 69 del 22/07/2023, il sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti. Il Nucleo di Valutazione è stato costituito con decreto sindacale n. 1 in data 15.01.2024 ed è composto dal Segretario Comunale, che lo presiede e da un professionista esterno.

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 servizio 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 procede, a sua volta, alla valutazione dei funzionari, 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 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 130 del 22/12/2022 e prevede n. 5 centri di responsabilità:

- I. SERVIZIO 1 (AMMINISTRAZIONE GENERALE E SERVIZI ALLA PERSONA) comprendente: Organi Istituzionali, Affari Generali, Servizi alla Persona, Servizi Scolastici, Cultura, Biblioteca, Sport, CED, Archivio, Protocollo, Demografici;
- II. SERVIZIO 2 (SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO, TRIBUTI, SEGRETERIA) comprendente: Bilancio, Programmazione, Controllo di gestione e gestione dei tributi, Segreteria, Notifiche, Pubblicazioni;
- 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;
- V. SERVIZIO ORG (ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE);

Al vertice dei primi quattro servizi è posto un funzionario titolare di incarico di E.Q.. La dotazione organica effettiva dei dipendenti in servizio (compresi i funzionari) al 31.12.2023 è la seguente:

Dipendenti in servizio n. 16 di cui n. 1 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 3.449 abitanti dovrebbe disporre di un organico di **23** unità. Ciononostante 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, la seguente funzione:

- Piano di Zona ambito distrettuale di Broni e Casteggio.

Ad ogni funzionario, 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 funzionari per i propri collaboratori e dal Segretario Comunale per i funzionari stessi, è possibile desumere che sia la performance collettiva che quella individuale hanno dato risultati soddisfacenti.

Posto che il sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta comunale prevede la verifica del raggiungimento degli obiettivi organizzativi; di quelli individuali nonché la valutazione dei comportamenti organizzativi, si riporta di seguito il prospetto riassuntivo dello stato di realizzazione degli obiettivi gestionali assegnati ai funzionari con deliberazione di Giunta comunale n. 83 del 16.10.2023 ed integrato con deliberazione di Giunta comunale n. 104 del 11.11.2023.

Obiettivi strategici Servizio 1:

obiettivo	% realizzata	peso obiettivo
Abilitazione al cloud per le PA locali a valere sui fondi del PNRR	100	2
Adozione App Io a valere sui fondi del PNRR	100	2
Piattaforma digitale Dati - Comuni	100	2
SPID CIE - Comuni	100	2
Piattaforma Notifiche Digitali	100	2
PagoPA COMUNI	100	2
POS	100	5
Formazione del personale assegnato	100	3
Promozione della legalità attraverso azioni e politiche di contrasto alla corruzione e al riciclaggio	100	2
Organizzazione e Promozione di eventi socio - culturali	100	3
Aggiornamento sito	100	2
media ponderata	100	

Obiettivi strategici Servizio 2:

obiettivo	% realizzata	peso obiettivo
SPORTELLI ASSISTENZA AL CONTRIBUENTE PER LE IMPOSTE	100	3
PROMOZIONE DELLA LEGALITA' ATTRAVERSO AZIONI E POLITICHE DI CONTRASTO ALLA CORRUZIONE E AL RICICLAGGIO	100	2
BANCA DATI CONTRATTI CIMITERIALI E DI APPALTO DI LAVORO E SERVIZI	100	4
PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI COMUNI (SETTEMBRE 2022)	100	2
PAGO PA COMUNI (SETTEMBRE 2022)	100	2
POS	100	5
RECUPERO DELL'EVASIONE D'IMPOSTE, TASSE E TARIFFE COMUNALI	100	5
media ponderata	100	

Si dà atto che è stata acquisita al n. 5777 del 31.05.2024 Protocollo dell'Ente la relazione redatta dal Funzionario contabile attestante la completa realizzazione del progetto di recupero dell'evasione di tributi per l'erogazione dell'incentivo disciplinato dal Regolamento approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 115 del 10.11.2022.

Obiettivi strategici Servizio 3:

obiettivo	% realizzata	peso obiettivo
Attuazione degli interventi programmati nel Piano delle opere pubbliche: Secondo lotto Via Rossina	100	3
Prolungamento Pista ciclopedonale fraz. Argine	100	4
Prolungamento Pista ciclopedonale di Viale Resistenza - tratto Via Vietti Ponticello Roggia Cerchetta	100	4
Riqualificazione edifici comunali	100	5
Recupero aree verdi/parchi e decoro urbano.	100	3
Ricognizione dei procedimenti in corso delle opere di urbanizzazione, con verifica degli aspetti economici e dei contenziosi	50	4
Acquisizione terreno campo allenamento	100	1
Barriere di sicurezza C.na Bella	100	2
Promozione della legalità attraverso azioni e politiche di contrasto alla corruzione e al riciclaggio	100	2
Strada di collegamento Via Depretis - Via Rossina	100	3
Manutenzione straordinaria centro sportivo	100	2
Miglioramento e meccanizzazione della rete di raccolta differenziata dei rifiuti urbani	100	5
Messa in sicurezza della ex caserma dei carabinieri	100	3
Efficientamento energetico edifici pubblici	100	3
Bosco della Fornace	100	4
Manutenzione straordinaria campo sportivo di Argine	100	4
Manutenzione straordinaria dei cimiteri	100	3
Manutenzione straordinaria monumenti ai caduti presenti sul suolo comunale	50	3
media ponderata	93,9655172	

Obiettivi strategici Servizio 4:

obiettivo	% realizzata	peso obiettivo
Sicurezza stradale	100	2
Sicurezza e controllo del territorio	100	3
Servizi Serali Notturni	100	5
Promozione della legalità attraverso azioni e politiche di contrasto alla corruzione e al riciclaggio	100	2

Servizi in occasione di manifestazioni/ricorrenze	100	4
Piattaforma Notifiche Digitali	100	2
Polizia locale più vicina ai cittadini	100	5
Gestione del procedimento sanzionatorio inerente alle violazioni delle norme del C.d.S.	100	5
Educazione stradale nelle scuole	100	2
media ponderata	100	

Si allegano altresì le schede di valutazione dei comportamenti organizzativi dei responsabili di servizio titolari di incarichi di EQ.

Bressana Bottarone, 14.08.2024

IL SEGRETARIO COMUNALE
Cropano dott.ssa Giulia