



**COMUNE DI
CORNEGLIANO LAUDENSE**

PROVINCIA DI LODI

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Esercizio 2021

(Art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs 150/2009)

**VALIDATA DAL NUCLEO DI VALUTAZIONE
CON VERBALE N. 1 del 15/06/2022**

Approvata con G.C. n. 55 del 22.06.2022

Il Sindaco
Claudio Moneta

Il Segretario Comunale
dr.ssa Antonella Cardamone

INDICE

1. PREMESSA

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI

2.1 Il Contesto esterno di riferimento

2.1.1 La Popolazione

2.1.2 Il Territorio

2.1.3 L'economia

2.2 LO SCENARIO DELL' ENTE

2.2.1 L'Assetto organizzativo

2.2.2 I risultati raggiunti

3. PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE

3.1. Introduzione

3.2 Il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni

3.2.1 Pari Opportunità

3.2.2 Contrattazione integrativa

3.3 Considerazioni finali

4. RIEPILOGO RENDICONTO FINALE OBIETTIVI 2021 DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

5. CONCLUSIONI

1. PREMESSA

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici. La relazione sulla performance prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 150/2009, per come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. Il Comune di Cornegliano Laudense e tutti gli Enti locali si trovano impegnati a redigere questo nuovo documento.

Al pari del Piano delle Performance, la Relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo.

Le P.A. devono redigere annualmente il documento da adottare entro il 30 giugno, denominato "Relazione sulla performance" evidenziando, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse. La misurazione della performance consente di evidenziare la performance organizzativa realizzata dai vari Servizi attraverso il grado di attuazione del PEG per l'anno 2021.

Il raggiungimento dei risultati deriva da scelte organizzative effettuate dall'ente anche in presenza di difficoltà, che sono aumentate in modo esponenziale in questi ultimi anni.

Per citarne alcune:

- Continue e contraddittorie novità legislative,
- Aumento dei carichi di lavoro a fronte di un costante depauperamento dell'organico,
- Perdita del potere di acquisto dei salari,
- Trattamento accessorio sempre in diminuzione.

L'Amministrazione comunale ha individuato in sede di contrattazione decentrata obiettivi da assegnare ai servizi per il mantenimento o miglioramento degli standard quali/quantitativi rispetto agli anni passati e la realizzazione di quanto contenuto nel PEG.

L'atto conclusivo del ciclo della performance avviene con la "Relazione sulla performance" a cui è assegnato il compito di rendicontare i risultati realizzati alla fine di ogni anno.

Essa viene sottoposta alla validazione del "Nucleo di Valutazione", nella persona del segretario comunale nominato con il Decreto n. 9 del 28.05.2020 del Sindaco del Comune di Massalengo Capo Convenzione, con il quale viene nominato anche per questo Comune, per essere infine pubblicata sulla pagina "Trasparenza Valutazione e Merito" del sito istituzionale dell'Ente.

Il Comune di Cornegliano Laudense, in osservanza dei canoni di legge, ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi:

1. Delibera di Giunta Comunale n. 39 del 08.06.2020 avente ad oggetto l'approvazione del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
2. Delibera di Giunta Comunale n. 95 del 21-11.2019 avente ad oggetto il sistema di misurazione delle performance;
3. Delibera di Giunta Comunale n. 115 del 20.12.2019 di autorizzazione alla sottoscrizione del CCDI 2019-2021;
4. Delibera di Giunta Comunale n. 103 del 20.12.2021 di autorizzazione delegazione trattante alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo parte economica anno 2021;

5. Delibera di Giunta Comunale n. 41 del 14/04/2021 di approvazione del PDO 2021;

L'art. 4 del D. Lgs. 150/2009 definisce il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi;
- collegamento tra obiettivi e risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti;
- rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico - amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi, lo strumento è costituito dalla presente relazione.

Tale impostazione metodologica risulta in uso presso l'Amministrazione comunale di Cornegliano Laudense da diversi anni, in particolare dal nuovo CCNL del 1999 e dal CCDI 2019/21, così come modificato dal CCNL del 21.05.2018.

La Giunta nel corso dei vari periodi amministrativi succedutisi ha assegnato ai Servizi in cui l'Ente è articolato degli obiettivi correlati agli atti di programmazione, avendo come riferimento il bilancio di previsione, la relazione previsionale e programmatica, successivamente il DUP - Documento Unico di Programmazione – con gli indirizzi programmatici dell'Amministrazione di volta in volta calati nella realtà normativa e finanziaria dell'Ente.

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2021 ed i risultati ottenuti, portando così a compimento il Ciclo di gestione della performance come codificato dal legislatore all'art. 4 del D. Lgs.150/2009, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali previsti dal decreto citato, per rendere il Ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la validazione del N.V.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2021, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- il contesto esterno di riferimento;
- lo scenario dell'ente;
- i principali risultati raggiunti come desunti dal Rendiconto di gestione 2021, approvato dal Consiglio Comunale con atto n. 13 del 29/04/2022;
- il processo di pianificazione e gestione;
- il riepilogo rendiconto finale obiettivi 2021 del Piano della Performance dettagliato per singoli obiettivi caratterizzanti l'attività delle singole Servizi organizzative.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI

2.1 Il Contesto esterno di riferimento

2.1.1 La Popolazione

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente al 31.12.2021 secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta ad un totale di abitanti così distribuiti tra maschi e femmine:

Popolazione	Numero
Totale	2858
Maschi	1394
Femmine	1464
Nuclei familiari	1237

2.1.2 Il Territorio

Il territorio di competenza dell'Ente ha una superficie di 5,63 kmq.

2.1.3 L'Economia

L'economia del territorio di Cornegliano Laudense si incentra prevalentemente sul settore agricolo.

2.2 LO SCENARIO DELL' ENTE - L'AMMINISTRAZIONE

2.2.1 -L'Assetto organizzativo

La struttura organizzativa dell'Ente come previsto dal Regolamento sull' ordinamento degli Uffici e servizi, prevede la sua articolazione in quattro Aree ed esattamente:

SETTORE AMMINISTRAZIONE GENERALE – SEGRETERIA –
- ISTRUZIONE – SOCIALE - DEMOGRAFICO
 Titolare di Posizione Organizzativa
 Segretario Comunale dott. Antonella Cardamone

Figura di supporto: n. 2 Istruttore amministrativo cat. C e 1 coll. amm. Cat. B3

Funzioni attribuite:

- Supporto amministrativo alle attività e funzioni del Segretario Comunale e del Sindaco
- Iter atti amministrativi degli organi
- Albo pretorio on-line
- Servizi demografici e stato civile
- Istruzione
- Servizio Sociale
- Servizi cimiteriali
- Cultura e biblioteca

SETTORE ECONOMICO – FINANZIARIO – TRIBUTI - PERSONALE

Titolare di Posizione Organizzativa
 d.ssa Maria Carlone cat. D

Figure di supporto: N.1 Istruttore amministrativo cat C (in mobilità presso altro ente dal 1.10.2021)

Funzioni attribuite:

- Formazione dei bilanci pluriennali ed annuali e loro variazioni e dei conti consuntivi
- Verifica degli equilibri di bilancio e adozione dei consequenziali atti di ripiano
- Gestione del bilancio e rapporti con il servizio di tesoreria e verifiche di cassa
- Personale (parte economica) e programmazione / acquisizione delle risorse umane e professionali ivi incluso il governo dei processi di mobilità interna ed esterna
- Servizio tributi

SETTORE TERRITORIO E AMBIENTE

Titolare di Posizione Organizzativa
Geom. Roberto Castellotti cat. D part-time

Figura di supporto: n. 2 collab. amm. in cat. B

Funzioni attribuite:

- Ambiente
- Gestione cimitero (parte manutentiva)
- Manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio comunale
- Gestione utenze (energia elettrica, gas e acquedotto)
- Urbanistica, edilizia privata e pubblica
- Lavori pubblici
- Gestione verde pubblico e parchi comunali

SETTORE POLIZIA LOCALE ASSOCIATO

Cornegliano Laudense – Massalengo – Borgo San Giovanni – Pieve Fissiraga

Titolare di Posizione Organizzativa
Comandante P.L. Comune convenzionato di Cornegliano Laudense Dipaola Davide in cat. C

Figure di supporto: n. 1 Agente Istruttore in cat. C (in servizio dal 16.5.2021)

Funzioni attribuite:

- Prevenzione e repressioni delle infrazioni alle norme di polizia locale
- Vigilanza sull'osservanza delle leggi, dei regolamenti, ordinanze e altri provvedimenti amministrativi dello Stato, della Regione e degli Enti Locali, la cui esecuzione compete al Comune
- Espletamento di servizio d'ordine di vigilanza
- Gestione delle funzioni di polizia locale anche in forma associata con altri Enti Locali, Commercio e attività produttive

2.2.2 I risultati raggiunti

In sede di rendiconto di gestione, approvato con atto C.C. n. 13 del 29.04.2022 emergono dati positivi sulla gestione dell'Ente nell'anno 2021, che sono così sinteticamente riportati:

- Le spese di personale registrano un trend di contenimento come prevedono le norme di legge,
- Dall' analisi dei parametri di deficit strutturale la situazione dell'Ente risulta in equilibrio;

- Gli obiettivi del pareggio di bilancio 2021 sono stati rispettati così come risulta da apposita certificazione;
- E' stato approvato l'assestamento di bilancio dando atto del permanere degli equilibri di bilancio e il rendiconto 2021 ha registrato un avanzo di amministrazione;
- il Revisore dei conti ha espresso parere favorevole sul rendiconto 2021.

3. PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.

3.1. Introduzione.

L'insieme dei documenti costituiti dal D.U.P (Documento Unico di Programmazione) e dal PDO (Piano degli obiettivi) come meglio di seguito descritti, soddisfano nel loro complesso i principi sopra accennati e, nel solco della disciplina recata dal regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi, concorrono a costituire il processo di pianificazione e gestione della performance come strumento del Ciclo della performance del Comune di Cornegliano Laudense. La metodologia operativa adottata ormai da anni in questa Amministrazione, è risultata adeguata ai principi della recente normativa meglio conosciuta come "Legge Brunetta", approvata con D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. in attuazione della legge delega n. 15/2009.

Con DGC n. 95 del 21/11/2019 è stato approvato il "Nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance", traendo ispirazione dai seguenti documenti:

a) Documento Unico di Programmazione 2021/2023, approvato con Delibera C.C. n. 6 del 12/03/2021, è il documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. Il DUP è strettamente collegato al Bilancio di previsione annuale e pluriennale 2021/2023 e delinea gli obiettivi generali articolati per programma;

b) Piano dettagliato degli Obiettivi, approvato con Delibera di Giunta n. 41 del 14/04/2021, è il documento che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi del DUP e definisce la quantificazione delle risorse e degli interventi assegnati a ciascun centro di Responsabilità per la realizzazione degli obiettivi di ciascun programma e progetto.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi individuati nel Piano Performance ha seguito il seguente schema:

- individuazione, ove possibile, di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi "strategici" in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i.;
- suddivisione, ove possibile, delle azioni in steps analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese. Tutti gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono strettamente legati alla premialità, ovvero alla distribuzione delle risorse derivanti dal Fondo delle risorse destinato alla produttività, per converso le somme relative alla produttività sono distribuite solo in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati.

Sulla base del nuovo sistema di valutazione della performance individuale, approvato con delibera di Giunta comunale, si precisa che ad ogni Responsabile di Servizio possono essere assegnati uno o più obiettivi operativi di gestione; inoltre vi è la possibilità di coinvolgere in alcuni obiettivi operativi, Servizi diversi qualora le competenze specifiche e professionalità di alcune risorse umane

dell' area "altra" siano funzionali alla più efficace realizzazione di alcune attività che l' Amministrazione ritiene di peculiare importanza per la propria organizzazione e per le esigenze della collettività.

3.2 Il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni

L'Amministrazione si avvale di un Nucleo di Valutazione costituito da un solo componente.

In accordo con lo stesso N.V. si è stabilito di procedere al sistema di valutazione delle prestazioni applicando i contenuti della DGC n. 95 del 21.11.2019 che recepisce le nuove direttive legate alla performance e dunque al merito comprendente le schede di valutazione sia del personale incaricato di Posizione Organizzativa che del restante personale.

I soggetti valutatori sono:

- Il Segretario Comunale per le strutture operative direttamente afferenti alla sua responsabilità;
- Il Responsabile competente per le strutture operative direttamente afferenti alla sua responsabilità.

L'attività svolta nel processo di valutazione del personale è ispirata dal principio del "merito".

3.2.1 Pari Opportunità

Per quanto riguarda il bilancio di genere l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità. Si rimanda pertanto al "PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'" approvato con deliberazione di G.C n° 1 del 27/01/2021 contenente le "Azioni positive" messe in atto da questa Amministrazione per il periodo 2021-2023;

3.2.2 Contrattazione integrativa

La costituzione del fondo delle risorse decentrate per il personale è stata effettuata e l'accordo decentrato è stato sottoscritto.

3.3 Considerazioni finali

Come già affermato, la metodologia operativa adottata ormai da anni in questa Amministrazione, è risultata di fatto in linea ed adeguata alle disposizioni del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. che, comunque, hanno introdotto rilevanti elementi di novità in ordine ai sistemi di premialità e di valutazione nonché a quello della trasparenza e dell'integrità. Conseguentemente lo sforzo che questa Amministrazione intende approfondire è quello di adeguarsi da un punto di vista formale alle nuove disposizioni, ma soprattutto da un punto di vista sostanziale ai principi ispiratori. L'anno 2011, con la redazione del Piano della Performance, è stato il primo anno di applicazione dei nuovi strumenti operativi e rispetto al quale si condivide la necessità di miglioramento espressa dal N.V. e per le criticità dallo stesso Organismo indicate. Gli anni successivi sono serviti per migliorare ed affinare l'iter procedurale della performance e l'attività di valutazione dei dipendenti raggiungendo un sufficiente grado di efficienza, efficacia e di possibilità di incidere sull'incentivazione all'attività lavorativa. Per le stesse considerazioni, si prende atto con interesse dei suggerimenti formulati relativamente agli ambiti della trasparenza ed integrità e del benessere organizzativo.

4. RIEPILOGO RENDICONTO FINALE OBIETTIVI 2021 DEL PIANO DELLA PERFORMANCE/PIANO DEGLI OBIETTIVI

Viste le schede di valutazione e sentiti i responsabili dei servizi in ordine all'attività svolta nell'anno 2021, in sintesi:

Il Settore AMMINISTRAZIONE GENERALE – SEGRETERIA – ISTRUZIONE – SOCIALE - DEMOGRAFICO

Ha assicurato la piena funzionalità riguardo alla gestione delle funzioni attribuite, denotando una ottima permeabilità alle innovazioni legislative. Per quanto riguarda i servizi alla persona la collaborazione del personale dipendente dell'Azienda Speciale Consortile di Lodi ha coadiuvato nella risoluzione delle numerose problematiche presenti a livello sociale, assicurando un'ottima risposta ai bisogni delle fasce deboli della popolazione.

Il Settore ECONOMICO-FINANZIARIO

Ha assicurato la piena funzionalità riguardo alla gestione delle funzioni attribuite, garantendo uno standard operativo di eccellenza.

IL SETTORE TERRITORIO E AMBIENTE

Ha svolto con diligenza gli adempimenti denotando autonomia e capacità di risolvere i problemi con tempestività.

II SETTORE POLIZIA LOCALE

Ha adempito alle funzioni d'istituto in collaborazione con gli addetti degli altri comuni convenzionati sotto la direzione dell'agente Dipaola Davide, Comandante del Comune di Cornegliano Laudense.

5. CONCLUSIONI

E' stato raggiunto un buon grado di attuazione di quanto programmato per l'anno 2021, nonostante le difficoltà incontrate per i continui cambiamenti delle norme interessanti gli Enti Locali nell'anno di riferimento e per la pandemia che ha interessato tutto il 2021.

Anche l'attività di programmazione è stata fortemente condizionata dalle continue e contraddittorie norme legislative e dalla pandemia che ha interessato l'intero territorio nazionale.

Si allegano i REPORT con il grado di raggiungimento degli obiettivi raggiunti dai vari settori.