ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE
GIUNTA COMUNALE N. 6 del 12/01/2021

C O M U N E D I G O L A S E C C A

PROVINCIA DI VARESE

RELAZIONE SULLA PERFOMANCE
ESERCIZIO 2020

(ai sensi dell' art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs 150/2009)

Piazza Libertà n.3 – 21010 GOLASECCA (VA) – P.IVA 00564480127 - Tel. 0331/959414 Fax 0331/959329
http:/ /www.comune.golasecca.va.it

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

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 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Il Comune di Golasecca, a decorrere dall'anno 2014, si trova impegnato a redigere questo nuovo documento, per la predisposizione del quale è intervenuta la delibera n. 5/2012 della CIVIT che definisce le Linee guida ai sensi dell'art 13, comma 6 lettera b) del D. Lgs. 150/2000.

Al pari del Piano sulla Performance, la Relazione deve essere approvata dell'organo esecutivo.

Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) e comma 6, del D. Lgs. 150/2009, la Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto.

E' importante ricordare che, anche per i Comuni, ha trovato generale applicazione la normativa definita dal D. Lgs. 150/2009, adeguando i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art 114 della Costituzione, alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, art. 31 ed art. 74 comma 2 del Decreto in oggetto, quale riferimento essenziale per la revisione ed adeguamento della normativa regolamentare propria.

In particolare l'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 ha definito 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 e lo strumento è costituito dalla presente relazione.

In occasione dell'approvazione del Piano triennale degli obiettivi e della Perfomance 2020-2022, la Giunta nel corso dei vari periodi amministrativi ha assegnato ai settori in cui l'Ente è articolato obiettivi correlati agli atti di programmazione, avendo come riferimento il bilancio di previsione, la relazione previsionale e programmatica e gli indirizzi programmatici della Amministrazione di volta in volta calati nella realtà normativa e finanziaria dell' Ente.

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

1. Delibera di Giunta Comunale n. 128 del 12-12-2011 avente ad oggetto l'approvazione del nuovo Regolamento contenente anche la nuova disciplina del sistema della performance e relativa metodologia di misurazione con decorrenza di applicazione della normativa dall'esercizio 2012, per le valutazioni del 2013, con la motivazione addotta dalla Giunta Comunale che la procedura seguita per l' assegnazione degli obiettivi e l' approvazione del Piano della performance rispettava i principi sanciti dal D.Lgs. n. 150/09.

2. Assegnazione degli obiettivi per il 2020 ai Responsabili di Settore con delibera della Giunta Comunale n. 7 del 07-01-2020 di approvazione del Piano Triennale degli obiettivi e della perfomance 2020-2022.

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2019 ed i risultati ottenuti, portando per la prima volta a compimento il Ciclo di gestione della performance così 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, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dalla Commissione (CIVIT) per rendere il Ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la validazione del Nucleo di valutazione.
Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2020, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:
a) Programmi e obiettivi per l'anno 2020
b) Organizzazione interna dell'ente
c) I risultati raggiunti
d) Il sistema di valutazione, verifica finale obiettivi 2020 del Piano della Performance e premialità.

PROGRAMMI E OBIETTIVI PER L'ANNO 2020

Il Comune di Golasecca definisce annualmente gli obiettivi operativi e strategici dei Servizi in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune e gli obiettivi strategici dell'Ente, aggiornando il piano triennale degli obiettivi e delle performance. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso. Gli obiettivi si dividono in strategici e operativi o di mantenimento.

1) **Obiettivi Strategici di miglioramento della qualità dei servizi o degli interventi**: finalizzati all'attuazione del programma amministrativo del Sindaco, all'attivazione di un nuovo servizio o al miglioramento della qualità di quelli già in essere; essi si sostanziano nei risultati che l'amministrazione ha individuato come prioritari rispetto all'attività dell'ente;
   In relazione alla complessità del raggiungimento dell'obiettivo a ciascuno di essi l'amministrazione attribuisce un peso nella scala da 1 a 100 del quale si terrà conto nella fase di misurazione e valutazione della performance individuale del personale apicale (valutazione del rendimento) coinvolto nel raggiungimento dell'obiettivo.
   Sono assegnati annualmente 2 obiettivi per ciascun Servizio.

2) **Obiettivi gestionali o di mantenimento**: finalizzati a migliorare e a mantenere le performance gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni dei diversi settori, stabiliti in pieno accordo con i responsabili delle Posizioni Organizzative. Di tali obiettivi si terrà conto nella fase di misurazione e valutazione della performance individuale sia del personale apicale (limitatamente al comportamento) che di quello dallo stesso coinvolto nel raggiungimento dell'obiettivo posto.

Ogni obiettivo è raggiungibile attraverso l'utilizzo delle risorse umane (evidenziate nella dotazione organica e nel piano delle assunzioni), finanziarie assegnate con PRO e strumentali assegnate ad ogni Centro di responsabilità.

La struttura del Piano è articolata in SCHEDE, una per ciascun Centro di Responsabilità coincidente con i 6 Settori operativi in cui si articola la macrostruttura del Comune di Golasecca.
Essi sono diretti da personale inquadrato nella categoria D (esclusi i Servizi ricoperti da Amministratori ai sensi dell'art. 53 delle Legge n. 388/2000) e destinatario di Posizione organizzativa con funzioni dirigenziali come segue:

DENOMINAZIONE DEI SETTORI	POSIZIONE ORGANIZZATIVA
AMMINISTRATIVO-TRIBUTI	LUIGIA BORGHI fino al 31-07-2020 BRUNO SPECCHIARELLI dal 1-8-2020
FINANZIARIO-PERSONALE	ROBERTO PANZA fino al 30-10-2020 LUCA NOBILI dal 1-11-2020
LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONE	GRAZIOLI ALESSANDRO Fino al 22 settembre 2020 ZANTOMIO MATTEO dal 23 settembre 2020
EDILIZIA PRIVATA ED URBANISTICA	SALINA FIORENZO
SERVIZI SOCIALI	MARISA STELLATO
POLIZIA LOCALE	VENTIMIGLIA CLAUDIO

Si precisa che l'Ufficio di Polizia Locale, sotto il profilo organizzativo, non appartiene ad alcuna delle strutture (Servizi) in cui è diviso l'Ente. Tuttavia all'Ufficio di Polizia Locale sono assegnati obiettivi operativi che concorrono al conseguimento della Performance organizzativa del Comune.

ORGANIZZAZIONE INTERNA DELL'ENTE

Il Comune opera con la seguente dotazione di personale per l'anno 2020 (compresi i responsabili):

Dipendenti in servizio:
Tempo indeterminato 14 (di cui 12 a tempo pieno e 2 tempo parziale)
Totale dipendenti in servizio 14

Il Comune ha attive inoltre le seguenti gestioni in forma associata di uffici/servizi/macrofunzioni:

1) gestione associata del Servizio di Edilizia Privata ed Urbanistica con il Comune di Mornago;

2) gestione associata della Funzione del SUAP con il Comune di Somma Lombardo (VA);

3) gestione associata della Funzione Catasto con il Comune di Mornago (VA);

4)gestione associata della Centrale Unica di Committenza (CUC) con il Comune di Ranco (VA);

Tutti gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono stati 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.

VERIFICA FINALE DEGLI OBIETTIVI 2020 del PIANO DELLA PERFORMANCE – RISULTATI RAGGIUNTI

Di seguito si riporta il rendiconto delle attività svolte sulla base dei report finali dei responsabili di Settore.

RESPONSABILE SERVIZIO AFFARI GENERALI- TRIBUTI :

LUIGIA BORGHI fino al 31-07-2020
Assessore BRUNO SPECCHIARELLI dal 1-8-2020

OBIETTIVI		TIPOLOGIA	PESO
Num.	**DENOMINAZIONE**		
1	**Monitoraggio pratiche cimiteriali e verifica delle concessioni in scadenza Predisposizione atti per estumulazioni salme in coordinamento ufficio lavori pubblici e manutenzioni (*obiettivo riproposto anche per l'anno 2020)***	**STRATEGICO 1**	**40**
2	**Ricognizione aree edificabili ai fini dell'applicazione dei tributi**	**STRATEGICO 2**	**30**
3	**Monitoraggio pratica contenzioso Guida.**	**GESTIONALE**	**20**
4	**Attività di accertamento Tributi anni pregressi.**	**MANTENIMENTO**	**10**

- Obiettivo n. 1: Raggiunto totalmente.
- Obiettivo n. 2: Non attuato
- Obiettivo n. 3 : In corso di definizione.
- Obiettivo n. 4: Raggiunto interamente.

RESPONSABILE SERVIZIO SOCIALE :
MARISA STELLATO

OBIETTIVI		TIPOLOGIA	PESO
Num.	**DENOMINAZIONE**		
1	**Predisposizione Progetti per i percettori del reddito di cittadinanza-monitoraggio ed inserimento dati Monitoraggio tutela minori Redazione relazione per tribunale dei minori.**	**STRATEGICO 1**	**40**
2	**Adeguamento modulistica relativi ai propri settori dell'informativa privacy**	**STRATEGICO 2**	**30**
3	**Predisposizione di tutti gli adempimenti in merito alle varie misure regionali**	**GESTIONALE**	**20**
4	**Monitoraggio pratiche Revolutionary Road –Rapporti con il Piano di Zona**	**MANTENIMENTO**	**10**

- Obiettivo n. 1: Raggiunto interamente
- Obiettivo n. 2: Raggiunto interamente-
- Obiettivo n. 3 : Raggiunto interamente.
- Obiettivo n. 4: Raggiunto interamente

RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO-PERSONALE :
ROBERTO PANZA fino al 30-10-2020
LUCA NOBILI dal 1-11-2020

Num.	DENOMINAZIONE		
1	Avvio procedure per rimodulazione canone energia elettrica (in coordinamento con ufficio tecnico).	STRATEGICO 1	40
2	Nomina nuovo nucleo di valutazione	STRATEGICO 2	30
3	Predisposizione atti per contratto decentrato 2020 con procedure PEO	GESTIONALE	20
4	Comunicazione e richiesta spazi finanziari regionali e nazionali	MANTENIMENTO	10

- Obiettivo n. 1: Raggiunto totalmente.
- Obiettivo n. 2: Raggiunto totalmente
- Obiettivo n. 3 : Raggiunto interamente.
- Obiettivo n. 4: Raggiunto interamente

RESPONSABILE SERVIZIO TECNICO (LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI) :
GRAZIOLI ALESSANDRO
Fino al 22 settembre 2020
ZANTOMIO MATTEO dal 23 settembre 2020

OBIETTIVI		TIPOLOGIA	PESO
Num.	DENOMINAZIONE		
1	Completamento procedura di gara per interventi presso piattaforma ecologica	STRATEGICO 1	40
2	Ricognizione strumentazione informatica di tutti gli uffici ai fini di sostituzione o implementazione degli stessi (server) (In completamento dell'obiettivo assegnato nell'anno 2019)	STRATEGICO 2	30
3	Avvio procedure per rimodulazione canone energia elettrica (in coordinamento con ufficio finanziario).	GESTIONALE	20
4	Completamento con il supporto del Segretario Comunale di tutti gli atti propedeutici per la preparazione dell'asta di alienazione del terreno di proprietà comunale in via Diaz-Golasecca.	MANTENIMENTO	10

- Obiettivo n. 1: Raggiunto interamente-
- Obiettivo n. 2: Raggiunto interamente
- Obiettivo n. 3 : In corso di definizione
- Obiettivo n. 4: In corso di definizione.

RESPONSABILE SERVIZIO TECNICO (EDILIZIA PRIVATA ED URBANISTICA) :
Fiorenzo Salina

OBIETTIVI		TIPOLOGIA	PESO
Num.	DENOMINAZIONE		
1	Revisione del Piano di Governo del Territorio predisposizione atti per VAS e Adozione Pgt.	STRATEGICO	40
2	Gestione perizia Terreno Via Volta	STRATEGICO	30
3	Predisposizione atti per il rinnovo Commissione per il Paesaggio *(obiettivo già assegnato nell'anno 2018 e 2019)*	GESTIONALE	20
4	Ricognizione pratiche edilizie in sospeso	MANTENIMENTO	10

- Obiettivo n. 1: In corso di definizione.
- Obiettivo n. 2: Raggiunto interamente -
- Obiettivo n. 3 : Raggiunto.
- Obiettivo n. 4: In corso di definizione.

RESPONSABILE SETTORE POLIZIA MUNICIPALE
Claudio Ventimiglia

OBIETTIVI		TIPOLOGIA	PESO
Num.	**DENOMINAZIONE**		
1	**Progetto sicurezza sul territorio implementazione Perlustrazione e pattugliamento viario**	**STRATEGICO**	**70**
2	**Supporto ufficio tecnico per implementazione servizio telefonia mobile dipendenti e supporto informatico**	**GESTIONALE**	**20**
3	**Azzeramento con accertamento ed iscrizione a ruolo sanzioni per violazioni codice della strada anni pregressi (*entro mese di giugno 2020)***	**MANTENIMENTO**	**10**

- Obiettivo n. 1: Raggiunto totalmente.
- Obiettivo n. 2: Raggiunto Totalmente.
- Obiettivo n. 3 : Raggiunto interamente.
- Obiettivo n. 4: Raggiunto totalmente.

PREMIALITA' ASSEGNATE
In applicazione della metodologia di valutazione prevista del Regolamento sulla valutazione delle Perfomance sono state formulate le relative valutazioni per i Responsabili di Settore, i dipendenti.
Per i primi, le valutazioni sono state fatte dal Nucleo di Valutazione.
Per i secondi, le valutazioni sono state fatte dai Responsabili di Settore tramite le apposite schede, previo riscontro degli indicatori e pesi ponderali stabiliti per i dipendenti di settore coinvolti negli obiettivi , secondo la individuazione ed elencazione contenuta nelle schede –obiettivi.

Considerazioni finali
Come già affermato, la metodologia operativa adottata al Comune di Golasecca è risultata in linea ed adeguata alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 che ha introdotto rilevanti elementi di novità in ordine ai sistemi di premialità e di valutazione nonché a quello della trasparenza e dell'integrità.
Può concludersi e affermarsi che Il Piano della Performance, pur applicato in termini adeguati per la prima volta dal 2014, abbia introdotto nuovi strumenti operativi di indubbia utilità ancorché via sia la necessità di ulteriore miglioramento.

Si coglie l'occasione inoltre per evidenziare come gli uffici siano riusciti a raggiungere i risultati programmati, nonostante il grave ed unico periodo emergenziale vissuto dovuto al Coronavirus -19 e al cambio di amministrazione avuto nel mese di settembre con le elezioni amministrative.

Golasecca 8 gennaio 2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Marisa Stellato

PER LA VALIDAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE
IL PRESIDENTE
Dott.ssa Marisa Stellato